

# **Enfermeiras Portuguesas na Alemanha**

**- Análise de factores de influência  
nos processos de emigração e de integração -**

**Anne Lucie Stöhr**

**Dissertação de Mestrado em Migrações,  
Inter-etnicidades e Transnacionalismo**

**Nota:** Anne Lucie Stöhr,  
Enfermeiras Portuguesas na  
Alemanha, 2014

**Outubro 2014**

# **Enfermeiras Portuguesas na Alemanha**

**- Análise de factores de influência  
nos processos de emigração e de integração -**

**Anne Lucie Stöhr**

**Dissertação de Mestrado em Migrações,  
Inter-etnicidades e Transnacionalismo**

**Nota:** Anne Lucie Stöhr,  
Enfermeiras Portuguesas na  
Alemanha, 2014

**Outubro 2014**

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção  
do grau de Mestre em Migrações, Inter-etnicidades e Transnacionalismo  
realizada sob a orientação científica da Professora Joana Lopes Martins

## [DECLARAÇÕES]

Declaro que esta Dissertação é o resultado da minha investigação pessoal e independente. O seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia.

O candidato,

---

Lisboa, 30 de Outubro de 2014

Declaro que esta Dissertação se encontra em condições de ser apreciado pelo júri a designar.

A orientadora,

---

Lisboa, 30 de Outubro de 2014

## **Agradecimentos**

Quero agradecer imenso às enfermeiras portuguesas que comigo partilharam de uma forma aberta e generosa o seu tempo, os seus pensamentos e as suas experiências e conhecimentos, através das entrevistas e das conversas que tivemos e contribuíram de forma fundamental para a realização deste trabalho que visa uma maior compreensão do processo migratório aqui tratado e das condições de trabalho no sector de saúde em Portugal e na Alemanha.

Os meus sinceros agradecimentos à Professora Joana Lopes Martins, pela disponibilidade que sempre demonstrou, pelas revisões e sugestões que indicou e sobretudo pelo apoio nas questões de língua portuguesa, durante o desenrolar deste trabalho científico feito numa língua para mim estrangeira.

Agradeço a colaboração e o grande apoio prático e financeiro dado pelo Instituto Goethe em Lisboa, que facilitou a realização do trabalho de campo na Alemanha e proporcionou o acesso às enfermeiras participantes nos cursos de Alemão.

Paulo, obrigado.

## **RESUMO**

### **Enfermeiras Portuguesas na Alemanha - Análise de factores de influência nos processos de emigração e de integração -**

**Anne Lucie Stöhr**

**PALAVRAS-CHAVE:** Migração qualificada; migração laboral livre circulação; sector da saúde; Estratégias de recrutamento; Integração; Redes Sociais;

Devido às alterações demográficas na UE, o recrutamento de profissionais de saúde torna-se para muitos países uma estratégia para enfrentar situações emergentes de escassez neste sector. A experiência da falta de enfermeiros no serviço de saúde alemão e o crescente desemprego de jovens enfermeiros em Portugal deu início ao recrutamento por parte da Alemanha de enfermeiros portugueses. Esta investigação qualitativa pretendeu examinar os motivos individuais das enfermeiras que levaram a esta emigração e mostrar os processos de integração, ao nível social e profissional na Alemanha. O fio condutor da análise deste processo migratório, é o foco no papel das redes sociais e no recrutamento pelos empregadores alemães. Através da análise qualitativa de conteúdo das entrevistas realizadas com as enfermeiras portuguesas na Alemanha, confirmou-se que, ao lado de considerações económicas e profissionais, é especialmente o momento no ciclo de vida e o apoio da família no país de origem, os responsáveis pelo surgimento desta emigração. Em relação à escolha do país de destino, foram as relações sociais dos migrantes, nomeadamente a emigração dentro de um grupo de enfermeiros e a confiança transmitida pelo recrutamento directo dos empregadores que influenciaram fortemente a decisão.

O contacto social no país de destino é determinado pela inserção em redes sociais com colegas compatriotas, disponibilizando capital social em forma de apoio emocional, mas ao mesmo tempo dificultando com a concentração na língua materna a criação de ligações fortes com a sociedade alemã. Face à integração profissional observaram-se certas práticas institucionais de recrutamento,

nomeadamente o investimento na aquisição da língua, como fundamentas pela satisfação profissional dos migrantes no país de destino.

# **ABSTRACT**

## **Portuguese Nurses in Germany - Analysis of the influence factors in the process of emigration and integration**

**Anne Lucie Stöhr**

PALAVRAS-CHAVE: skilled migration; labor migration; free movement; health sector; recruitment strategies; integration; social networks

Due to the demographic changes in the EU, the recruitment of health professionals become a strategy for many countries to address emerging shortages in this sector. The experience of the nursing shortage in the German health service and the increasing unemployment of young nurses in Portugal, initiated the recruitment of Portuguese nurses by Germany. This qualitative study aimed to examine the individual reasons of these nurses that led to migration and show the integration processes at social and professional levels in Germany. The common thread of analysis of this migration process is focused on the role of social networks and recruitment by the German employers. Through qualitative content analysis of the interviews made with the Portuguese nurses in Germany, it was confirmed that, alongside the economic and professional considerations, it is especially the moment in the life cycle and the family support that are responsible for emergence of this emigration. Regarding the choice of the destination country, it was the social relations of migrants, in particular emigration within a group of nurses and the trust conveyed by direct recruitment made by the employers that strongly influenced the decision.

The social contacts in the country of destination is determined by embedding in social networks with fellow countrymen which provides social capital in the form of emotional support and at the same time makes it difficult to create strong links with the German society due to the concentration on their mother tongue. Institutional recruitment practices, in particular the investment in language acquisition was a key factor for the professional integration and the job satisfaction of these migrants in that country.



# Índice

<b>1. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Pergunta de partida e hipóteses de trabalho.....</b>	<b>3</b>
2.1 Relevância do tema .....	7
<b>3. A migração laboral e a livre circulação na União Europeia .....</b>	<b>10</b>
3.1 História da migração laboral para a Alemanha.....	13
3.2 A nova migração laboral para a Alemanha.....	17
3.2.1 Migração Qualificada.....	23
3.2.2 Migração qualificada na área da saúde.....	26
<b>4. O recrutamento alemão de enfermeiros estrangeiros.....</b>	<b>28</b>
4.1 O recrutamento de enfermeiros portugueses.....	31
4.1.1 Exemplos de Recrutamentos entre 2011 e 2014.....	37
<b>5. Enquadramento teórico.....</b>	<b>41</b>
5.1 Abordagens neoclássicas.....	42
5.2 A nova economia de migração.....	45
5.3 O significado das redes sociais.....	48
5.3.1 As redes sociais no país de origem.....	50
5.3.2 As redes sociais no país de destino.....	50
5.3.3 Modelos de análise .....	52
5.4 Teorias de integração .....	53
<b>6. Estudo de caso: As enfermeiras Portuguesas na Alemanha.....</b>	<b>56</b>
6.1 Metodologia.....	56
6.2 Acesso às entrevistadas e descrição da amostra.....	58
6.3 Operacionalização dos conceitos básicos.....	60
6.4 Análise de dados.....	62
<b>7. Os motivos de Emigração.....</b>	<b>63</b>
7.1 Factores económicos .....	64
7.2 Factores Profissionais.....	71
7.3 Conclusão do capítulo.....	74

<b>8. A influência das redes sociais e do recrutamento na decisão de emigrar.....</b>	<b>77</b>
8.1 Redes sociais e relações familiares no país de origem.....	77
8.1.1 O papel da família.....	78
8.1.2 O papel dos namorados e dos amigos.....	82
8.1.3 O papel da emigração em grupo .....	84
8.2 Redes sociais no país de destino e recrutamento .....	86
8.2.1 O papel da família e dos amigos.....	87
8.2.2 O papel do recrutamento pelo empregador .....	88
8.3 Conclusão do capítulo.....	93
<b>9. Integração no país de destino.....</b>	<b>96</b>
9.1 Integração Social.....	97
9.2 Integração profissional.....	106
9.3 Conclusão do capítulo .....	115
<b>10. Considerações finais .....</b>	<b>118</b>
10.1 Reflexão sobre os conceitos básicos de investigação e os resultados.....	118
10.2 Limitações do estudo e propostas para futuras investigações .....	124
<b>11. Referências Bibliográficas.....</b>	<b>127</b>
Bibliografia Geral.....	127
Artigos e Publicações da Internet.....	144
<b>Índice de Figuras .....</b>	<b>150</b>
Anexos.....	151

## Lista de siglas e abreviaturas

CDU - União Democrata Cristã
CE - Comissão Europeia
CEE - Comunidade Económica Europeia
EURES - The European Job Mobility Portal
IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional
NHS - National Health Service
OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OMS - Organização Mundial de Saúde
PALOP - Países de Língua Oficial Portuguesa
PORDATA - Base de Dados de Portugal Contemporâneo
RFA - República Federal Alemã
RKW - Rationalisierungs und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft
SNS - Serviço Nacional de Saúde
SVR - Sachverständigenrat
UE - União Europeia
WHO - World Health Organization
ZAV - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

## 1. Introdução

Com o envelhecimento da população da UE a migração de enfermeiras ganha cada vez maior importância. Em resposta ao cenário de futuro, onde o aumento da esperança de vida e as mudanças demográficas aumentarão o número de pessoas a necessitar de cuidados de saúde e a população activa diminuirá, observa-se existir recentemente um novo fenómeno de recrutamento e de migração intra-europeia: o recrutamento alemão de enfermeiros estrangeiros.

Em consequência da elevada taxa de desemprego jovem nos países do Sul da Europa, a Alemanha direccionou nos últimos anos a procura de profissionais de saúde para estes países. No cerne deste trabalho está o recrutamento alemão de enfermeiros portugueses.

A Alemanha que durante anos negou o facto de se ter tornado um país de imigração, preocupa-se agora em criar a imagem de uma “cultura de boas-vindas” para atrair os profissionais estrangeiros necessários ao preenchimento das lacunas existentes no sector de saúde. A política de recrutamento de imigrantes dos anos 70, que condicionava a integração através da imposição de um modelo de “trabalhadores convidados” deixou uma imagem negativa difícil de apagar.

Ao contrário desses “trabalhadores convidados”, os imigrantes qualificados de hoje necessitam ter bons conhecimentos de língua para exercerem a sua profissão na Alemanha, sendo este um grande obstáculo ao recrutamento dos enfermeiros portugueses. Por este motivo, para um crescente número de enfermeiros portugueses que considera emigrar, o Reino Unido é o destino preferencial de emigração (Buchan e Seccombe 2012:6).

Além da facilidade da língua, resultado do inglês ser obrigatório no currículo escolar português, o número elevado de enfermeiros portugueses já existente no Reino Unido faz supor que muitos destes potenciais novos migrantes também dispõem de contactos sociais nesse país. Juntam-se desta forma dois dos factores considerados fundamentais na escolha do destino de emigração (Bräuninger e Majowski 2011:8). Assumindo uma baixa probabilidade destes factores existirem para o caso da Alemanha, pergunta-se então: quais são as razões para as enfermeiras portuguesas optarem por emigrar para a Alemanha?

Sendo um fenómeno recente e ainda pouco estudado, pretende-se mostrar nesta investigação qualitativa os motivos que levaram as enfermeiras portuguesas a emigrar e a escolher a Alemanha como país de destino. O facto de em Portugal a discussão sobre a emigração de jovens qualificados frequentemente sublinhar a necessidade de emigrar para escapar ao desemprego e à precariedade<sup>1</sup> e, na Alemanha, o recrutamento de jovens qualificados levantar a questão sobre uma possível contribuição para uma “fuga de cérebros”<sup>2</sup>, mostra o significado político e social deste fenómeno.

Para melhor entender as razões que levaram as enfermeiras portuguesas entrevistadas, a preferirem a Alemanha ao Reino Unido, não é suficiente ver apenas as diferenças económicas entre os dois países. Por essa razão, um foco especial é posto na observação do papel das redes sociais, do papel da família e do recrutamento no processo de decisão. Este foco da análise mostra-se também como uma ferramenta importante e útil para perceber e descrever o processo de integração social no país de destino.

Levando em conta a abundância de notícias existentes que apontam para a exploração laboral<sup>3</sup> ou para as dificuldades linguísticas<sup>4</sup> dos profissionais recrutados, procura-se analisar as condições de trabalho das enfermeiras portuguesas e o processo de integração profissional e social na Alemanha.

A esta introdução segue-se a apresentação da pergunta de partida, as hipóteses que ela levanta e a justificação da relevância desta investigação. Para contextualizar o fenómeno actual de migração laboral intra-europeia será abordado no terceiro capítulo, o efeito da livre circulação na mobilidade dos trabalhadores e apresentado um resumo sobre a história da migração laboral para a Alemanha, começando com o recrutamento de trabalhadores nos anos 70 e terminando com a actual necessidade

---

1 Em Outubro de 2011 um secretário de estado incentivou publicamente os jovens desempregados para a emigração e dois meses depois o próprio primeiro ministro Pedro Passos Coelho apela à emigração em caso de desemprego. Ver por exemplo: Diário de Notícias do 17.01.2013: “Como Passos e outros governantes apelaram à emigração“, URL: [http://www.dn.pt/politica/interior.aspx?content\\_id=2999901&page=-1](http://www.dn.pt/politica/interior.aspx?content_id=2999901&page=-1)

2 Observador do 21.07.2014: “Fuga de cérebros: emigrantes licenciados aumentaram 87% numa década, URL: <http://observador.pt/2014/07/21/fuga-de-cerebros-numero-de-emigrantes-licenciados-dispara/>

3 El Diario do 09.06.2014: “Enfermeros españoles en Alemania denuncian a su empresa por explotación“, URL: [http://www.eldiario.es/sociedad/Enfermeros-espanoles-Alemania-organizan-precariedad\\_0\\_268423485.html](http://www.eldiario.es/sociedad/Enfermeros-espanoles-Alemania-organizan-precariedad_0_268423485.html)

4 Hannoversche Allgemeine do 21.09.2012: “Mangelnde Sprachkenntnisse bremsen Pflegekräfte aus“, URL: <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Mangelnde-Sprachkenntnisse-bremsen-Pflegekraefte-aus>

de recrutar enfermeiros estrangeiros. No quarto capítulo discute-se as condições que contribuem para o aumento da emigração de enfermeiros em Portugal e caracteriza-se um exemplo actual do recrutamento alemão de enfermeiros portugueses, que constitui ao mesmo tempo a base do estudo de caso. No quinto capítulo, pretende-se fazer uma síntese sobre as diferentes perspectivas teóricas existentes que explicam os motivos de emigração e os processos de integração, dedicando maior atenção às teorias que abordam o papel das redes sociais dos migrantes, por ser este um fundamento para o desenvolvimento desta investigação. O sexto capítulo contém a apresentação da metodologia do estudo de caso. Nos capítulos seguintes, as perguntas e hipóteses de trabalho levantadas anteriormente serão discutidas e analisadas com base nos resultados da análise qualitativa das entrevistas, constituindo o último subcapítulo de cada um desses capítulos uma conclusão onde as observações do estudo de caso se cruzam com os conceitos e abordagens teóricas anteriormente apresentados. Nas considerações finais, os resultados principais estão ligados com os conceitos básicos e as hipóteses de trabalho e apresenta-se as limitações do estudo e propostas para futuras investigações.

## **2. Pergunta de partida e hipóteses de trabalho**

No cerne deste projecto de investigação está a seguinte questão:

*Quais são os motivos para o surgimento da emigração de enfermeiras portuguesas e de que modo o processo de tomada de decisão de emigrar e o processo de integração no país de destino são influenciados pelas redes sociais?*

Será especialmente considerado o efeito das redes sociais e das famílias no processo da tomada de decisão de emigrar, cuja importância já foi destacada em vários estudos (Massey 1998, Portes et al. 1999, Faist 2000, Kley 2008). Na esteira de Trappers, que argumenta contra uma concentração apenas na importância das redes sociais para explicar os processos de migração, uma vez que esta é, obviamente, influenciada pelas redes sociais, mas nem sempre é provocada por elas (Trappers et al. 2008), este trabalho pretende também considerar na análise dos motivos de emigração das enfermeiras portuguesas as múltiplas variáveis que interagem ao nível sociocultural e económico.

Inúmeros relatos jornalísticos sublinham a necessidade económica como motivo para a emigração dos jovens portugueses qualificados, em especial no sector de saúde<sup>5</sup>. Recentemente, um jovem enfermeiro português escreveu antes de partir para o Reino Unido, uma carta de despedida ao Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva, alertando para a necessidade que tem de emigrar para poder trabalhar na sua profissão:

“Ao ser expulso do meu país, por não conseguir ser contratado e ter uma carreira aqui, vou deixar muita coisa para trás, a família, amigos. Estão a roubar-me os momentos em que não posso estar com eles.”<sup>6</sup>

Neste trabalho, procura-se compreender, em que medida os factores económicos afectam a decisão de emigrar e se as enfermeiras portuguesas que emigraram recentemente para a Alemanha também se sentiram “expulsas” ou “forçadas” devido às condições de emprego no sector da saúde que se observam actualmente em Portugal.

Daqui surge a **primeira hipótese de trabalho**:

- As decisões de emigração das enfermeiras surgem de uma motivação principalmente económica.

Além da demonstração dos motivos para a emigração, este trabalho ambiciona também definir os factores que influenciam a tomada de decisão de emigrar e a escolha do país de destino. As redes sociais e as ligações com a família desempenham neste âmbito um papel crucial e são capazes de mostrar a interacção das motivações individuais com as condições estruturais:

---

5 Sic Notícias do 06.02.2014: “Mais de 50 enfermeiros desempregados obrigados a emigrar“, URL: <http://sicnoticias.sapo.pt/pais/2014-02-06-mais-de-50-enfermeiros-desempregados-obrigados-a-emigrar>; Diário das Notícias do 02.08.2013: “Emigração é a única esperança de emprego para os enfermeiros madeirenses“, URL: [http://www2.dnoticias.pt/actualidade/economia/388890-emigracao-e-a-unica-esperanca-de-emprego-para-os-enfermeiros-madeirenses?quicktabs\\_2=0](http://www2.dnoticias.pt/actualidade/economia/388890-emigracao-e-a-unica-esperanca-de-emprego-para-os-enfermeiros-madeirenses?quicktabs_2=0)  
Correio da Manhã do 19.10.2012: “Enfermeiros de ouro emigram para viver“, URL: <http://www.cmjornal.xl.pt/nacional/sociedade/detalhe/enfermeiros-de-ouro-emigram-para-viver.html>

6 Correio da Manhã do 18.10.2012: “Jovem escreve a Cavaco“, URL: <http://www.cmjornal.xl.pt/nacional/sociedade/detalhe/jovem-escreve--a-cavaco.html>

“Studying networks (...) permits understanding migration as a social product – not as the sole result of individual decisions made by individual actors, not as the sole result of economic or political parameters, but rather as an outcome of all these factors in interaction.” (Boyd 1989:642)

Assim, num segundo momento será analisado, como e até que ponto a inserção em redes sociais no país de origem afecta a decisão de emigração e a escolha do país de destino. Os laços familiares no sul da Europa são muitas vezes caracterizados como sendo especialmente fortes (Reher 1998:208-209) e a idade dos jovens no momento da saída da casa dos pais é mais alta do que no norte da Europa<sup>7</sup>. Assim, importa compreender se os laços familiares das jovens enfermeiras portuguesas dificultaram a tomada de decisão de emigrar. Devido ao processo de recrutamento, as enfermeiras portuguesas constituíram um grupo em Portugal antes de emigrarem. Qual é a influência do grupo na tomada da decisão de emigrar? Será que é possível observar um “herd behaviour”<sup>8</sup> ?

Resulta daqui como **segunda hipótese de trabalho**:

- Os laços familiares no país de origem dificultam a decisão de emigrar, enquanto a constituição de um grupo de emigrantes, ainda no país de origem, facilita a tomada de decisão.

Embora a análise das redes sociais, dos laços familiares e das condições económicas no país de origem possam lançar luz sobre diversos factores que influenciam a decisão de emigrar, eles por si só não são capazes de explicar a escolha do destino da emigração. Assumindo uma baixa probabilidade das enfermeiras portuguesas terem conhecimentos de alemão e considerando que recentemente a emigração de profissionais de saúde portugueses direccionou-se especialmente para o Reino Unido, levanta-se a questão de saber quais as razões e os motivos que levaram as enfermeiras entrevistadas neste estudo a escolher a Alemanha como destino. Supõe-se que o recrutamento alemão assumiu um papel decisivo nesta escolha.

---

7 A idade média para a saída da casa dos pais em 2007 era de cerca 29 anos em Portugal e de cerca 24 anos na Alemanha, Statista, URL:<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/73631/umfrage/durchschnittliches-alter-beim-auszug-aus-dem-elternhaus/>

8 Comportamento meramente de mimetismo no interior do grupo



E assim, formula-se como **terceira hipótese de trabalho**:

- As condições de recrutamento influenciam a decisão de emigrar e a escolha do país de destino.

Embora os meios de comunicação que existem hoje em dia e os voos de baixo custo, pareçam diminuir as distâncias entre os países europeus, a migração intra-europeia não está livre de dificuldades e permanecem obstáculos à integração. Especialmente os imigrantes qualificados ficam muitas vezes decepcionados com as tarefas, aquém das suas qualificações, que encontram, enquanto os empregadores alemães muitas vezes pressupõem não só um perfil profissional perfeito dos migrantes, mas também conhecimentos perfeitos de alemão (Haase 2013:67). Pretende-se analisar a integração profissional das enfermeiras portuguesas, avaliando o reconhecimento das suas competências no novo trabalho, as relações com os colegas alemães no hospital e a sua integração social, examinando os seus contactos com alemães, portugueses ou outros estrangeiros na Alemanha.

A aquisição da língua do país de destino desempenha um papel particularmente importante, cumprindo várias funções neste processo de integração estrutural e social. O acesso ao mercado de trabalho, à educação e às instituições centrais, o reconhecimento social e os contactos sociais estão fortemente ligados ao conhecimento da língua nacional (Esser 2006:1). Todas as enfermeiras portuguesas entrevistadas obtiveram conhecimentos básicos de alemão no âmbito de um curso de língua oferecido pelo hospital empregador e realizado em Portugal antes de emigrarem<sup>9</sup>. Será que devido à existência prévia de conhecimentos de língua é possível observar uma integração rápida e facilitada destas enfermeiras no contexto laboral e na sociedade alemã?

Segundo Portes e Zhou, existem além da sociedade do país de destino, outros segmentos nos quais os migrantes se podem integrar (Portes e Zhou 1993). Quais foram os segmentos em que as enfermeiras portuguesas se integraram na Alemanha? Quais são os benefícios, o capital social, ou as desvantagens que surgem da integração nesses segmentos?

---

<sup>9</sup> As condições específicas do recrutamento alemão de enfermeiros portugueses serão explicadas em detalhe no capítulo 4.11.

Segue como **quarta hipótese de trabalho**:

- A existência de conhecimentos básicos da língua do país de destino antes de emigrar, e a emigração dentro de um grupo de compatriotas, permitem uma integração múltipla no país de destino.

## **2.1 Relevância do tema**

A exploração deste fenómeno migratório actual revela-se particularmente interessante, uma vez que se prevê que no futuro a Alemanha enfrentará uma escassez séria de pessoal na enfermagem (Prognos 2012;1; Statistisches Bundesamt 2010). Hoje, com campanhas mundiais de recrutamento, a Alemanha tenta enfrentar essa escassez iminente e empregar enfermeiros estrangeiros permanentemente. Através da observação do grau de satisfação dos migrantes no país de destino, torna-se possível chegar a conclusões importantes sobre as barreiras e as estratégias bem sucedidas da integração destes profissionais no local de trabalho e na sociedade. Esta questão torna-se especialmente importante visto que o recrutamento de trabalhadores estrangeiros na área de saúde não se mostrou tão bem sucedido como originalmente planeado, existindo inúmeros exemplos de exploração de profissionais recrutados<sup>10</sup>. Assim, as experiências individuais de migração das enfermeiras portuguesas, podem contribuir para melhorar os processos de recrutamento e de integração e consequentemente aumentar a taxa de sucesso de recrutamento de pessoal de saúde, gerada pela própria satisfação dessas migrantes na Alemanha, ou seja, se as estratégias de recrutamento afectam os padrões migratórios, por sua vez, estes influenciam as estratégias de recrutamento (Geddes et al. 2004)

Através da análise dos motivos individuais para emigrar, considerando a situação no país de origem e em ligação com a satisfação no país de destino também podem surgir deste trabalho incentivos de acção para os actores políticos em Portugal e na Alemanha. Actualmente, vários são os que apontam para o perigo

---

10 Ver por exemplo: El Diário do 09.06.2014: “Enfermeros espa oles en Alemania denuncian a su empresa por explotación”, URL: [http://www.eldiario.es/sociedad/Enfermeros-espanoles-Alemania-organizan-precariedad\\_0\\_268423485.html](http://www.eldiario.es/sociedad/Enfermeros-espanoles-Alemania-organizan-precariedad_0_268423485.html) ou Deutsche Wirtschaft Nachrichten do 29.08.2014: “EU lotst spanische P fleger nach Deutschland, wo sie ausgebeutet werden”, URL: <http://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/2014/06/11/eu-lotst-spanische-pfleger-nach-deutschland-wo-sie-ausgebeutet-werden/>

existente em Portugal de se perder o contacto com os jovens qualificados que estão a emigrar devido à falta de ofertas de emprego<sup>11</sup>. Especialmente a emigração na área da enfermagem atingiu proporções elevadas<sup>12</sup>. A análise dos motivos que levaram à emigração destas profissionais pode contribuir para criar incentivos ao regresso, caso os primeiros sinais de escassez na enfermagem em Portugal se confirmem no futuro.

De um ponto de vista científico, esta investigação pretende contribuir para o estudo da migração na área de saúde. Enquanto na Alemanha a maioria dos estudos sobre a imigração de pessoal de saúde concentra-se em enfermeiras não-licenciadas do Leste da Europa que trabalham em casas privadas ou em lares (Friebe 2006:13), este trabalho quer contribuir para o conhecimento de um fenómeno de migração de enfermeiras emigrantes, que em termos académicos, dispõem de maiores qualificações do que as enfermeiras alemãs. As consequências de uma possível sobre-qualificação no novo local de trabalho, podem mostrar-se como outro factor importante para descrever processos de integração profissional. Em Portugal, o interesse dos média na emigração recente de enfermeiros concentra-se na sua maioria no país de emigração mais frequente, o Reino Unido. Por outro lado, alguns dados sugerem a mudança da direcção da emigração portuguesa: um estudo de “Zurich Portugal” mostra que a maioria do total dos jovens portugueses entre os 15 e os 24 anos que pensa em emigrar, considera deslocar-se para a Alemanha (Zurich Portugal 2013:12).

Com a análise da influência das redes sociais e da família no país de origem durante o processo da tomada da decisão de emigrar, esta investigação apela à necessidade de considerar, além dos motivos económicos, outros factores de influência para explicar de uma forma abrangente a decisão de emigrar e a escolha do país de destino (Massey et al. 1998). Nos actuais processos de migração laboral encontra-se um crescente número de actores envolvidos. Boyd e Nowak apelam para a necessidade de considerar nos estudos sobre migração estes novos actores, mencionando como exemplo a importância das agências de recrutamento para o

---

11 Público do 11.08.2014: “Como se trava a perda de meio milhão de jovens? Com mais emprego.”, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-perdeu-quase-meio-milhao-de-jovens-na-ultima-decada-1666087>

12 Diário de Notícias do 15.11.2012: “Enfermeiros a emigrar aumentam, mais de 2.300 devem sair do país este ano”, URL: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=2887251](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2887251)

aumento da migração laboral no mundo (Boyd e Nowak 2012:93-94). Incluindo neste trabalho o papel do recrutamento pelo empregador, proponho-me responder a esta necessidade, mostrando o potencial de influência do empregador, quer na decisão de emigrar para um país específico, quer na integração no país de destino. Devido à escassez de trabalhadores qualificados que previsivelmente se agravará no futuro, o conhecimento do fenómeno da actual migração laboral intra-europeia e dos actores e processos envolvidos, torna-se fundamental para as políticas de migração e as leis laborais futuras.

Este trabalho aborda apenas o caso de mulheres migrantes, o que deriva do sector de saúde ser fortemente feminizado, tanto em Portugal como na Alemanha e também do crescimento da migração feminina no mundo inteiro. Nas investigações científicas a experiência migratória das mulheres é principalmente abordada nos estudos sobre migrações de família. Porém, investigadores criticam que nas descrições das experiências das mulheres migrantes, continuam a dominar frequentemente imagens das mulheres migrantes como confinadas à vida familiar e doméstica (Hondagneu-Sotelo 1999), enquanto o homem habita a esfera económica, do trabalho e da carreira. Apesar de nos últimos anos os estudos sobre imigração feminina terem proliferado (Hondagneu-Sotelo 1999, Kofman 2004) há ainda algumas lacunas no conhecimento sobre a emigração feminina qualificada. Apesar da migração de enfermeiras ser cada vez mais considerada como um elemento significativo da “fuga de cérebros”, as análises sublinham frequentemente a feminidade das migrantes (Raghuram 2009:87). Existe portanto a necessidade de considerar nas investigações sobre mulheres migrantes qualificadas também as ambições e os desejos dessas mulheres no contexto de trabalho e de carreira e assim situar este fenómeno migratório, além do contexto da migração familiar, na migração laboral e no mercado de trabalho (Raghuram 2009).

Por isso, este estudo pretende mostrar que as mulheres são também actores principais no processo de migração e que emigram não apenas no contexto familiar mas também por questões individuais de carreira e de emprego. Uma vez que as enfermeiras portuguesas que emigram têm todas uma licenciatura, procura-se conhecer os seus motivos e as suas experiências migratórias e desta forma mostrar uma realidade da emigração qualificada feminina.

### 3. A migração laboral e a livre circulação na União Europeia

Em 1995, a introdução do direito de livre circulação<sup>13</sup> ambicionou aumentar a mobilidade dos cidadãos europeus e estabelecer um mercado de trabalho comum, onde os desequilíbrios entre a oferta e a procura de mão-de-obra seriam regularizados para além das fronteiras nacionais. No âmbito da Estratégia de Lisboa e da Estratégia Europeia de Emprego pretendeu-se remover os obstáculos à mobilidade intra-europeia (DGB Bildungswerk e.V. 2011:7). Actualmente, para os cidadãos da União Europeia que trabalham ou vivem noutra Estado-Membro aplica-se o princípio da igualdade na procura de trabalho e nas condições laborais<sup>14</sup>.

Apesar deste enquadramento jurídico favorável, o mecanismo de regularização do mercado de trabalho até hoje funcionou lenta e limitadamente (Bräuninger e Majowski 2011:2). Enquanto a circulação dos cidadãos da UE aumentou devido ao turismo ou à formação e mais de metade considera a possibilidade de viver noutra país da UE como um benefício pessoal e para o mercado de trabalho (Comissão Europeia 2010:5), a mobilidade intra-europeia continua a ser fraca, apesar dos termos que ao longo dos anos a facilitaram. Apenas 2% dos cidadãos europeus vivem ou trabalham noutra Estado-Membro que não o seu (Engler e Hanewinkel 2013:1; Comissão Europeia 2010:5). Apesar da directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu sobre o reconhecimento de qualificações profissionais obtidas num Estado-Membro ter facilitado o exercício da profissão além das fronteiras nacionais<sup>15</sup>, os sistemas de educação e de formação profissional ainda criam dificuldades ao reconhecimento de qualificações e frequentemente levam os migrantes ao exercício de uma actividade profissional abaixo das suas qualificações (Zimmermann 2009:3). A transferência do local de trabalho para outro Estado-Membro da UE inclui frequentemente a necessidade da aprendizagem de uma nova língua, contrariamente à migração interna nos Estados Unidos, por exemplo. A falta

13 O direito da livre circulação entrou em vigor em 1995 na Alemanha, França, Bélgica, Luxemburgo, Portugal, Espanha e nos Países Baixos e foi sendo alargado à Itália, Grécia, Dinamarca, Finlândia e Suécia. No alargamento da UE a Leste, Alemanha e a Áustria foram os últimos países a abrir o seu mercado de trabalho em 2011 para trabalhadores da Polónia, República Checa, Hungria, Eslováquia, Eslovénia, Letónia e Lituânia. Desde de Janeiro 2014 o mercado de trabalho alemão e austríaco ficou totalmente aberto para trabalhadores da Roménia e Bulgária.

14 Parlamento Europeu 2000: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 45. URL: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)

15 A Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho do 7 de Setembro 2005 sobre o reconhecimento de qualificações profissionais, obtidas num Estado-Membro, é um instrumento importante para estimular a mobilidade intra-europeia. URL: [http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36\\_2005.pdf](http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36_2005.pdf)

de conhecimentos linguísticos suficientes dificulta ainda mais a integração dos conhecimentos e capacidades profissionais no quotidiano de trabalho dos migrantes e em consequência limita a mobilidade dos cidadãos europeus (Comissão Europeia 2010:113).

Segundo a Comissão Europeia, a prosperidade económica da maioria dos europeus aumentaria significativamente com mais mobilidade intra-europeia, mas esta continua até à data demasiado baixa para alcançar este efeito (Comissão Europeia 2008:7). Relativamente à crescente necessidade de trabalhadores qualificados em muitos Estados-Membros da UE, discutem-se cada vez mais estratégias para reduzir os obstáculos remanescentes à migração e criar incentivos. Devido às mudanças demográficas em curso, a competição por trabalhadores qualificados ganhará ainda mais peso no futuro e terá uma influência decisiva no desenvolvimento económico e no progresso tecnológico dos Estados-Membros (Hunger 2003:3). Enquanto numa perspectiva europeia e económica, a mobilidade é avaliada como positiva, um número crescente de pessoas, afectadas por recursos cada vez mais escassos ou simplesmente receando esta escassez, concentra-se novamente no conceito de estado-nação e vê a imigração, principalmente a de trabalhadores não qualificados, como uma ameaça à riqueza nacional<sup>16</sup>.

Além das disposições jurídicas sobre a mobilidade laboral, um conjunto de outros factores influencia a mobilidade internacional. A proximidade geográfica, mas também cultural, entre o país de origem e de destino pode facilitar o acesso ao mercado de trabalho e a aprendizagem da língua e assim favorecer as decisões de emigrar. Um papel ainda mais importante na decisão de emigração é o das redes sociais no país de destino (Zimmermann 2009:10; Bräuninger e Majowski 2011:8). A existência de tais redes pode contribuir para a criação de relações de migração estáveis entre países geograficamente distantes. Além disso, as pessoas que já dispõem de experiências no exterior, ou têm parentes ou amigos que já viveram no estrangeiro, estão mais dispostas a no futuro viver em outros países da Europa (Comissão Europeia 2010:20). Programas como o ERASMUS ou LEONARDO,

---

16 Partidos da extrema-direita com políticas de anti-imigração e de anti-europa obtêm actualmente um crescente prestígio na UE. O “Front National” na França, o “Dansk Folkeparti” na Dinamarca e o “United Kingdom Independence Party” obtiveram nesses países, em 2014, o maior número de lugares no Parlamento Europeu até então registado. Também na Áustria, Hungria, Grécia, Suécia e na Alemanha aumentou o número de votos para partidos da extrema-direita nestas eleições europeias.

que proporcionam um tempo de estudo ou de estágio num país europeu, aumentaram significativamente o número de jovens que viveu durante um determinado período de tempo fora do seu Estado-Membro. O Estudo “The Erasmus Impact Study”, realizado pela Comissão Europeia em 2014<sup>17</sup> revela que 93% dos antigos estudantes de Erasmus conseguem imaginar viver no estrangeiro no futuro e 40% já mudou para outro país depois de terem obtido o diploma universitário. Segundo o estudo, a experiência de mobilidade também aumenta a empregabilidade dos jovens.

Actualmente, perante a crise europeia da dívida soberana, a plena liberdade de movimento para os cidadãos dos países da Europa de Leste e a dificuldade da contratação de trabalhadores de países fora da UE, devido às Directivas da UE, os fluxos migratórios reorganizam-se. Empregadores de Estados-Membros mais ricos que sofrem os primeiros sinais de uma escassez de mão-de-obra qualificada, direccionam as suas campanhas de recrutamento especialmente para os países economicamente mais fracos no sul da Europa, nomeadamente em Portugal, na Grécia, Itália e Espanha. Regista-se então uma transferência da escassez de trabalhadores dos países economicamente fortes do norte da Europa para os países do sul da Europa já economicamente enfraquecidos. Talvez as actuais medidas de austeridade e as altas taxas de desemprego estimulem em especial os jovens do Sul da Europa para deixarem o seu país de origem. Segundo a Comissão Europeia, é devido a escassas perspectivas do mercado de trabalho nos seus países de origem, que um número acima da média dos jovens europeus consegue imaginar trabalhar temporária ou permanentemente noutro Estado-Membro<sup>18</sup>. As boas perspectivas do mercado de trabalho alemão, comparativamente a outros países da Europa, funcionam desta forma como um factor de atracção de imigração. Surge daí a ideia de que a Alemanha beneficia especialmente da liberdade das regras de livre circulação na UE, enquanto os países do sul da Europa sofrem com efeitos negativos da fuga de trabalhadores qualificados<sup>19</sup>. Pode-se actualmente constatar, como resultado das disparidades económicas, o ressurgimento de um fluxo

---

17 Comissão Europeia (2014a): The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. URL: [http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf).

18 Comissão Europeia: Youth on the Move. Flash Eurobarometer 319b. DG Education and Culture, 2011, p.55: De acordo com o último inquérito Eurobarómetro 53% dos jovens europeus estão dispostos ou interessados em trabalhar noutro país europeu.

migratório significativo do Sul da Europa para o Norte? Na imprensa alemã já se fala de "novos trabalhadores convidados"<sup>20</sup>. No entanto, as primeiras investigações científicas sobre o fenómeno da migração actual diferenciam claramente entre o recrutamento alemão de trabalhadores do Sul da Europa no passado e a migração actual, chamando os actuais imigrantes do Sul da Europa como "novos imigrantes" (Pfeffer-Hoffmann 2014). Antes da descrição mais detalhada deste grupo de migrantes e de uma aproximação ao fenómeno do recrutamento alemão de enfermeiros portugueses, apresenta-se no próximo capítulo uma visão geral sobre a imigração laboral para a Alemanha para melhor contextualizar este novo fenómeno migratório.

### **3.1 História da migração laboral para a Alemanha**

Nos anos após a fundação da República Federal da Alemanha, marcados por um crescimento económico, a imigração de trabalhadores estrangeiros ganhou grande importância. A política de recrutamento de 1955 implementou medidas concretas para enfrentar a escassez de trabalhadores nas indústrias sazonais, na sua maioria, em sectores com baixas remunerações (Mattes 2005:28). Ao mesmo tempo, o sul da Europa passava por um enfraquecimento da economia que levou a altas taxas de desemprego. Assim, o primeiro acordo de recrutamento foi assinado com a Itália em 1960, seguido de Espanha e da Grécia. No contexto da construção do muro de Berlim e consequentemente da perda da mobilidade de mão-de-obra interna, foram assinados mais acordos com a Turquia (1961), Marrocos (1963), Portugal (1964), Tunísia (1965) e Jugoslávia (1968), para a obtenção de trabalhadores. Os trabalhadores imigrantes eram principalmente homens que encontravam emprego em sectores pouco qualificados e por um período limitado. Com o chamado "princípio da rotação" (original, em alemão: Rotationsprinzip), que concedia aos trabalhadores apenas uma autorização de trabalho por um ano, ligada à empresa empregadora, tencionava-se evitar a integração dos trabalhadores para manter a possibilidade de reduzir imediatamente a mão-de-obra estrangeira em tempos de recessão económica (Velling 1995:38-39.). Este tipo de imigração, limitado desde o seu início por parte do governo federal, entrou para a história da migração laboral

---

19 Observador do 21.07.2014: „Fuga de cérebros: emigrantes licenciados aumentaram 87% numa década, URL: <http://observador.pt/2014/07/21/fuga-de-cerebros-numero-de-emigrantes-licenciados-dispara/>

20 DER SPIEGEL, caderno 9/2013. URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/index-2013-9.html>.



da Alemanha com o termo “migração de trabalhadores convidados”, como um exemplo negativo de recrutamento laboral, que se orientava apenas nas próprias necessidades económicas, ignorando a vida dos trabalhadores recrutados. A citação do escritor alemão Max Frisch explica de forma concisa esta falha da política alemã:

“Eles chamaram trabalhadores e vieram pessoas.” (Frisch 1967:100)

O governo federal fez um simples cálculo de custo-benefício da necessidade de força de trabalho que tinha para um tempo limitado mas depois viu-se confrontado com a realidade da fixação dos imigrantes na Alemanha. Estes orientaram-se cada vez mais para uma estadia de longo prazo, trouxeram as suas famílias e começaram a participar na vida pública. Em resultado disso, o governo federal sentiu-se forçado, por razões humanitárias, a voltar a regularizar os termos de residência dos "trabalhadores convidados". Em 1971 o governo alemão aprovou um novo regulamento que emitiu uma autorização de trabalho, incluindo o direito de permanecer no país em situação de desemprego para os trabalhadores capazes de demonstrar uma actividade contínua de cinco anos na Alemanha. No entanto, a "prioridade nacional" garantia preferência pelos trabalhadores alemães. Assim, um mecanismo de restrição de imigração continuava a existir.

Na crise do petróleo de 1973 e a recessão económica que se seguiu, o governo federal respondeu à situação do emprego vulnerável com o "fim imediato de recrutamento", o que impediu mais contratações de "trabalhadores convidados". Desde o início do recrutamento em 1960 até 1973 tinham chegado à Alemanha 116 mil portugueses (Embaixada Portuguesa em Berlim 2004:3). Como consequência, embora o número de trabalhadores estrangeiros diminua, o número de residentes estrangeiros, incluindo um número crescente de mulheres e crianças, aumentou num curto prazo e estabilizou-se nos anos seguintes em torno dos 200.000 indivíduos (Figura 1). Principalmente os trabalhadores turcos optaram por uma permanência de longo prazo na Alemanha e através do direito ao reagrupamento familiar, trouxeram as suas esposas e os seus filhos. Na sequência da adesão à CEE o número de imigrantes da Itália, Grécia, Espanha e Portugal, que beneficia das regras relativas à livre circulação diminuiu novamente nos anos após o "fim imediato de

recrutamento” (Mattes 2005:28). Além disso, pretendia-se, através da concessão de incentivos financeiros, que os trabalhadores estrangeiros optassem por retornar aos seus países de origem. Nos anos de 1974 a 1985, também na sombra de um renascimento de esperança face ao fim da ditadura portuguesa em 1974, o número de portugueses na Alemanha reduziu-se em 70 mil (Embaixada Portuguesa em Berlim 2004:3).

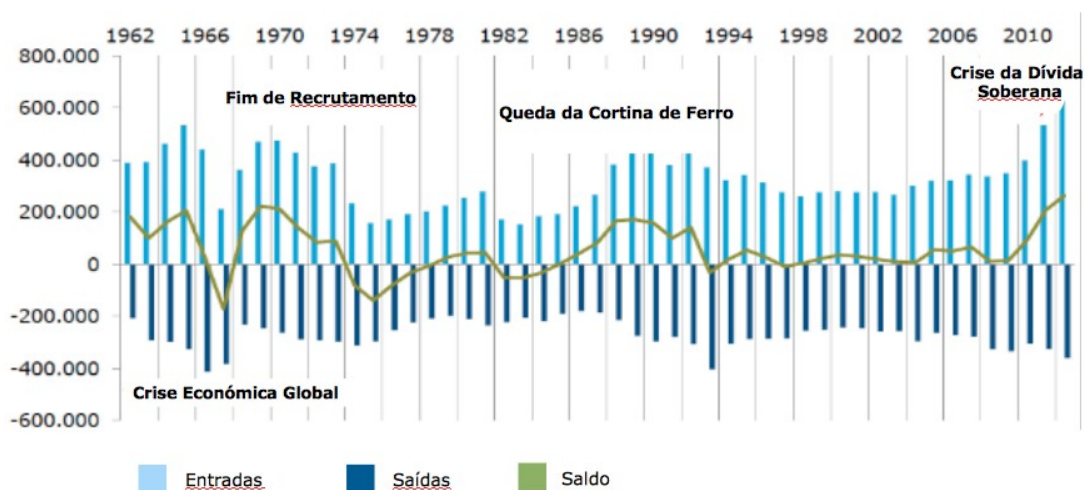
No entanto, existia também o fenómeno de os "trabalhadores convidados" que tinham trabalhado vários anos na Alemanha começarem a sentir-se afastados dos seus países de origem e um regresso, originalmente planeado e ainda perseguido, tornar-se cada vez menos provável. A política de imigração da República Federal teve de responder às novas realidades e começou a investir na integração das famílias estrangeiras que se estabeleceram permanentemente na Alemanha. Uma vez que a maioria da população alemã assumia que se tratava de uma estadia temporária dos trabalhadores estrangeiros, a integração não foi fácil. Os "trabalhadores convidados" que nos anos de recrutamento viviam todos juntos em habitações precárias e participavam pouco na vida social, tornaram-se cada vez mais, vizinhos e participantes na sociedade alemã, o que inicialmente gerou conflitos. Em média, os “trabalhadores convidados” ficavam 18,2 anos na Alemanha e frequentemente voltavam aos seus países de origem após a reforma (Koehler et al. 2010:89).

Independentemente dessa realidade vivida, a Alemanha manteve firmemente até à década de 1990 o princípio de não ser um país de imigração. Nem os novos fluxos migratórios significativos para a Alemanha, que resultaram da abertura dos países do Bloco de Leste (Figura 1), nem o direito dos “trabalhadores convidados” ao reagrupamento familiar poderiam alterar isso. Fechando durante muito tempo os olhos ao facto de se ter tornado um país de imigração, evitou-se em grande parte debates sobre a integração e imigração na Alemanha. Somente nos últimos anos, a política enfrenta os factos e reconhece que os défices de integração existentes são também um resultado de deficiências por parte da política alemã (Englmann e Müller 2007:19). A reforma da lei de cidadania em 2000, que facilitou o acesso à cidadania alemã para os imigrantes e especialmente para os seus filhos é vista como um dos primeiros passos para um reconhecimento do facto de se ter tornado a um país de imigração. A nova lei de imigração, aprovada em 2005, previa pela primeira

vez, um controlo selectivo da imigração e medidas de integração dos trabalhadores estrangeiros (Parusel e Schneider 2010:20) e na Cimeira de Integração em 2006 foi criado um "plano nacional de integração" que levou ao reconhecimento oficial da Alemanha como um país de imigração (Englmann e Müller 2007:19). No entanto, a imagem estabelecida ao longo dos anos, através dos discursos políticos e dos média, do imigrante não qualificado, que emigra para a Alemanha a fim de beneficiar do estado social e que acaba por ser uma ameaça à riqueza nacional, resultou numa mudança lenta na atitude da população face à imigração (Koehler et al. 2010:97). Apesar disso, factores demográficos desfavoráveis e a falta de trabalhadores qualificados, contribuem para que a imigração seja cada vez mais vista como tendo um impacto positivo no mercado de trabalho e para enfrentar o problema do envelhecimento da população, o que levou o governo federal ao esforço de tentar aumentar a imigração qualificada a longo prazo, em vez de continuar a seguir estratégias de curto prazo como antigamente (Koehler et al. 2010:97-98).

Como resultado da crise da dívida soberana, a imigração para a Alemanha, que se tinha estabelecido num número estável e baixo desde 1994, aumentou nos últimos anos nova e significativamente (Figura 1).

**Figura 1: Entradas e saídas da Alemanha, 1962 - 2011**



Fonte: Tradução do gráfico do Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2013:57, segundo dados do "Statistisches Bundesamt" 2012

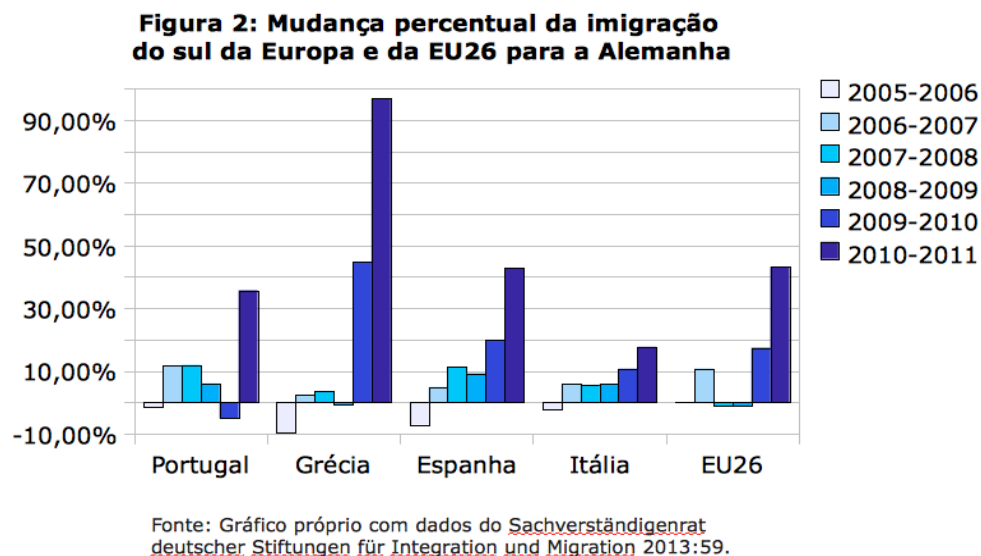
### **3.2 A nova migração laboral para a Alemanha**

Entre 2007 e 2011, 60% do total das pessoas que entraram na Alemanha eram cidadãos da UE, em 2011 esta percentagem chegou aos 63,4% e no primeiro semestre de 2012 aos 68,5% (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (SVR) 2013:54). Foi a crise económica e financeira que levou a este aumento da imigração e a uma reorganização dos fluxos migratórios. Enquanto muitas vezes se considera o efeito directo da crise que se mostra no número crescente de europeus do sul que se deslocam para países menos afectados pela crise no norte, observa-se também um desvio dos fluxos migratórios da Europa de Leste como responsável pelo novo aumento de imigrantes europeus na Alemanha.

Antes da crise do Euro, a maior parte dos imigrantes da Europa de Leste era absorvida pelos países do sul da Europa (Brücker et al. 2013:11a). Em resposta à crise financeira e do Euro, esses países tornaram-se cada vez menos atraentes como destino de imigração. A Alemanha, e a sua relativa resistência à crise funcionou como um novo factor de atracção de imigração para trabalhadores migrantes do leste e dos Estados-Membros da Europa Central. Assim, devido à crise, o fluxo de migração foi desviado para a Alemanha, conclui Brücker (Brücker 2013a). A plena liberdade de circulação dos trabalhadores da Bulgária e da Roménia favoreceu ainda mais este fluxo migratório. A capacidade de os migrantes focaram-se rapidamente noutros países de destino, menos afectados pela crise europeia, mostra que os fluxos migratórios intra-europeus são muito sensíveis às mudanças nas condições económicas dos Estados-Membros (Bertoli et al. 2013:35).

Especialistas consideram o impacto da recente crise financeira europeia e consequentemente o desvio de fluxos migratórios, como o factor decisivo para o aumento da imigração para a Alemanha, que se manifesta principalmente por imigrantes provenientes da Europa de Leste (Bertoli et al 2013:20-21; Brücker et al 2013a:11). Assim, a imigração de pessoas dos dez novos Estados-Membros da UE na Europa Central e do Leste ascendeu em 2011 a 160 mil pessoas, dos quatro países do sul da Europa em crise, por outro lado, chegaram apenas 37.000 (Brücker et al. 2013a:11). Especialmente à luz da crise do euro, a mobilidade laboral na UE continua a encontrar-se num nível bastante moderado. No entanto, o facto de que a crise teve um impacto sobre a mobilidade laboral intra-europeia é inegável. Mesmo que a imigração do sul da Europa para a Alemanha não atinja níveis significativos

em números absolutos e não possa ser comparada de forma alguma com a dimensão da imigração da Europa de Leste, o acréscimo percentual mostra que se trata de um grupo de migrantes cada vez mais representado no total de migrantes na Alemanha (Figura 2)



Há numerosas notícias em jornais alemães sobre a imigração actual do sul da Europa e a maioria delas estabelece referências entre este fenómeno de migração recente e a onda de imigração do sul da Europa que teve lugar há mais que 40 anos<sup>21</sup>. A situação em que há oferta de trabalho num lado e um número elevado de desempregados noutro, lembra, à primeira vista, a altura da construção da República Federal da Alemanha (RFA) em que se pretendia resolver o desequilíbrio com um programa de recrutamento de trabalhadores do Sul da Europa.

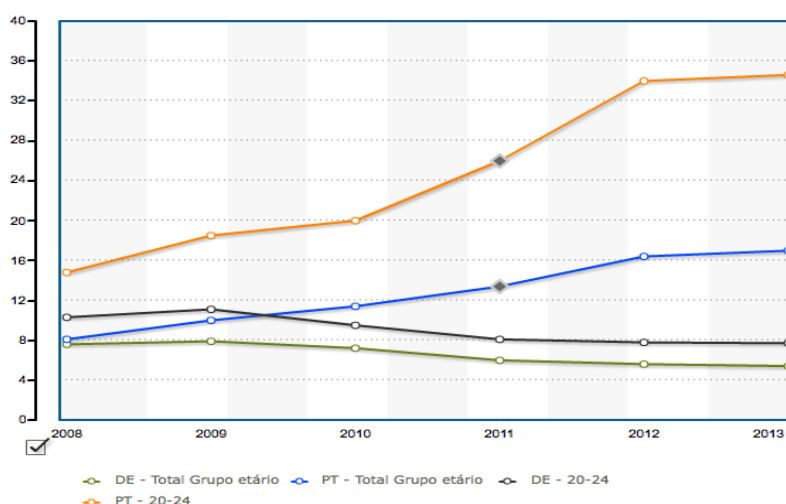
O recrutamento selectivo de trabalhadores, a que o governo pôs cobro em 1973 teve como consequência que até essa data chegaram 2,6 milhões de “trabalhadores convidados” (Sippel 2009:3). Dificilmente este pode ser comparado com a imigração de hoje, não só em volume mas também em termos de qualificações e idade dos imigrantes. Os migrantes de hoje têm em média cerca de 30 anos, sendo quase 15 anos mais jovens do que a média dos alemães (SVR 2013:62) e são caracterizados por terem uma boa qualificação profissional, em média acima da qualificação da população alemã (SVR 2013:100). Mesmo nos seus países de origem, os jovens têm níveis mais elevados de educação do que qualquer geração

21 A revista „Der Spiegel“ titula num artigo impresso sobre a imigração recente de jovens do Sul da Europa para a Alemanha „Os novos trabalhadores convidados“ (original, em alemão: „Die neuen Gastarbeiter“), Der Spiegel Caderno 9/2013, URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-91203388.html>

anterior. Em Portugal, a percentagem de diplomados universitários quase duplicou nos últimos anos (Bräuninger e Majowski 2011:7). Os "novos imigrantes" já cresceram também com uma consciência europeia e dispõem muitas vezes, mesmo antes da emigração, de experiências de mobilidade intra-europeia, frequentemente ligadas a períodos de estudo com o programa Erasmus. (Engler e Hanewinkel 2013:1; Comissão Europeia 2010:4). Se os “novos imigrantes” qualificados do Sul da Europa sentiram a necessidade de emigrar como os seus compatriotas pouco qualificados na década 70, ou emigram por outros motivos, ainda não é suficientemente conhecido, pois trata-se de um fluxo migratório recente. Um olhar para as condições estruturais actuais, indica, porém, que também hoje existe uma relevância e possível necessidade económica de sair do seu país.

Em Portugal, como nos outros Estados do Sul da Europa, o grupo mais afectado negativamente em relação às condições de vida e de trabalho foi o dos jovens entre os 15 e os 29 anos. A taxa total de desemprego subiu em Portugal de 8,1% no ano 2008 para 17,0% em 2013 e a taxa de jovens desempregados entre 20 e 24 anos subiu no mesmo período de 14,8% para 34,6%, a do grupo etário entre 25 e 29 anos de 10,8% para 21,9%. Também nos 18 países da Zona Euro a taxa de desemprego dos jovens aumentou quase o dobro do ano 2008 para o ano 2013, enquanto na Alemanha esta taxa diminuiu 2% durante o mesmo período (Figura 3).

**Figura 3: Taxa de desemprego na Alemanha e nos Países do Sul da Europa, entre 2008 e 2013**



Fonte: Eurostat / Institutos Nacionais de Estatística; Fonte de dados: PORDATA

Destaca-se também um maior número de desempregados com ensino superior em Portugal: enquanto em 2008 6,9% da população com ensino superior não estava empregada, em 2013 são já 13% os desempregados. Também nos 18 países da Zona Euro o valor subiu de 4,3 % para 7,4%, enquanto na Alemanha desceu de 3,3% para um valor baixo de 2,4%<sup>22</sup>. O mercado de trabalho em Portugal já antes da crise era caracterizado por condições precárias de trabalho que pioraram ainda mais nos últimos cinco anos. Segundo o inquérito do Eurobarómetro nº398 sobre a satisfação com as condições de trabalho, realizado em Abril 2014 em 28 Estados-Membros da UE, 61% dos residentes em Portugal consideraram as condições de trabalho, definidas pelo horário, organização, saúde e segurança, e relação com a entidade patronal como más, em contraste com os 28% com esta opinião em média da UE (Comissão Europeia 2014). Segundo o estudo, 78% das pessoas em Portugal consideram que nos últimos cinco anos as condições de trabalho pioraram, enquanto a média europeia é de 57%.

Em contexto de recessão económica, os jovens trabalhadores são muitas vezes os primeiros a ser despedidos porque são contratados só por um tempo determinado, (Bräuninger e Majowski 2011:3), e frequentemente, tendo formação superior, não encontram um emprego apropriado à sua formação. Em Portugal, foram também os jovens-licenciados que sofreram recentemente a maior queda do salário. Assim, muitos jovens europeus do sul com boas qualificações querem trabalhar temporária ou permanentemente noutro Estado-Membro da UE devido às fracas perspectivas do mercado de trabalho e aos baixos salários nos seus países de origem (Comissão Europeia 2011b:55)<sup>23</sup>.

Esta alteração do nível de qualificação dos "novos imigrantes" mostra a relevância económica da actual emigração do sul da Europa. Embora para muitos dos jovens europeus do Sul sejam hoje, novamente, as razões económicas que levam à decisão de sair do seu país de origem, estas não podem ser consideradas como os únicos motivos que levam à emigração. Se fosse este o caso, a pressão sobre os Estados ricos seria muito maior (Engler e Hanewinkel 2013:1; Comissão

---

22 PORDATA, segundo dados do Eurostat 2014, URL: <http://www.pordata.pt/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

23 Segundo o inquérito Eurobarómetro (2011) são 68% dos espanhóis, 64% dos gregos, 57% dos portugueses no grupo etário dos 15 aos 35 anos, que querem viver noutro Estado-Membro da UE, devido à falta de perspectivas no mercado de trabalho nos seus países de origem.

Europeia 2010:19). Aos factores profissionais e pessoais, tais como as redes de migrantes deve, portanto, ser prestada uma atenção particular no estudo desta nova imigração.

Ao contrário dos "trabalhadores convidados", que normalmente não precisavam de um conhecimento profundo da língua alemã para exercer as suas actividades, os "novos imigrantes" qualificados necessitam, na maioria, para o exercício da sua profissão de bons conhecimentos da língua alemã. Consequentemente, em especial no Sul da Europa aumentou o número de pessoas que aprendem alemão, entre eles muitos jovens licenciados.<sup>24</sup> No entanto, o inquérito "Youth on the Move" do Eurobarómetro, realizado em Janeiro 2011 sobre a mobilidade e situação de emprego de jovens europeus entre os 15 e os 35 anos em 27 Estados-Membros, observa que a língua continua a ser uma das maiores barreiras para a emigração (Comissão Europeia 2010:113). A ideia de que o alemão é uma língua particularmente difícil de aprender ainda é generalizada e gera preocupações nos imigrantes em relação à sua integração bem-sucedida no país de destino, tanto profissional, como socialmente<sup>25</sup>. Apesar disto, há um crescente número de europeus do sul que supera a barreira linguística e escolhe desenvolver a sua carreira profissional na Alemanha. Comparando do início de 2011 para o início de 2012 o número de portugueses que emigrou para a Alemanha aumentou em 2.000 pessoas, o que significa um acréscimo percentual de 53% (Statistisches Bundesamt 2013).

Os "novos imigrantes" são jovens, muitas vezes solteiros e motivados, dispõem de experiências no estrangeiro e de qualificações essenciais para o mercado de trabalho alemão. Devido às características destes jovens imigrantes e à mudança demográfica que aumentou o número de idosos e baixou preocupantemente o número de jovens na Alemanha, Trabant chama-os "as crianças que nós desejamos" (Trabant 2012). Por serem jovens e qualificados e disporem de conhecimentos da língua alemã, pode ser assumido que a integração dos "novos migrantes" será mais

---

24 De acordo com um comunicado de imprensa do Instituto Goethe em 2012, observa-se, entre diferentes regiões do mundo, que o maior aumento de alunos de alemão de 2010 para 2011 ocorreu na sudeste da Europa com um aumento de 35% em Espanha, 20% em Portugal e 14% na Itália e 10% na Grécia. (Goethe-Institut 2012)

25 Die Tagesschau, Versão Online do 26.05.2013, URL: <http://www.tagesschau.de/inland/fachkraeftemangel-zuwanderung100.html>



fácil, o que levanta a questão se daí resultará consequentemente numa residência permanente na Alemanha. Segundo o "Migration Outlook 2013" da OCDE, a maioria dos europeus do sul saía da Alemanha depois de uma curta estadia. O estudo chega à conclusão de que apenas um em cada dois gregos e um em cada dois espanhóis fica mais de um ano na Alemanha. Tal como nos anos 60 e 70, a Alemanha hoje precisa desta imigração, porém, ao contrário do recrutamento anterior, hoje ambiciona mantê-los permanentemente no país<sup>26</sup>. As características dos imigrantes, que muitas vezes já têm conhecimentos linguísticos e, por força das suas qualificações profissionais conseguem fechar lacunas na Alemanha, resultam numa reacção predominantemente positiva da sociedade alemã face a esse novo fluxo migratório. Contudo, os anos de afastamento da realidade de ser de facto um país de imigração deixaram a sua marca na Alemanha. Apesar dos conhecimentos de língua, e das experiências de mobilidade já existentes, não se deve contar com uma integração automática no mercado de trabalho e na sociedade alemã.

Embora a Alemanha tenha sido capaz de atrair nos últimos anos mais fluxos de migração intra-europeia, países como o Reino Unido, que já têm uma longa tradição, como país de imigração, continuam a ser o destino preferencial. Com campanhas que enfatizam a nova cultura de boas-vindas, a Alemanha tenciona tornar-se num país mais atraente para os migrantes altamente qualificados:

“Não devemos repetir os erros de décadas passadas, quando tomámos conta apenas do trabalhador individual, mas não do ser humano. A integração é mais do que ter um emprego. Isto também se aplica no caso dos migrantes qualificados.”<sup>27</sup>

Se os “novos imigrantes” permanecerão temporariamente ou permanentemente na Alemanha, ainda não é previsível. Presume-se que, especialmente a migração de curto prazo, fica muitas vezes invisível (Engler e Hanewinkel 2013), devido à livre circulação na UE que em muitos casos acontece sem os migrantes serem registados. Os imigrantes com qualificações, que são procurados pelo mercado de trabalho alemão, poderão ficar mais tempo (Engler e Hanewinkel 2013). Com o aumento do tempo de permanência melhoram as oportunidades de emprego e os laços sociais no

---

26 Der Spiegel Caderno 9/2013, “Die neuen Gastarbeiter”, URL: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-91203388.html>

27 Citação de Prof. Dr. Maria Böhmer, Ministra de Estado da Chanceler e do Commissariado para Migração, Refugiados e Integração, URL: <http://www.maria-boehmer.de/index.php?ka=1&ska=1&printit=1&idn=33>

país de destino (Bräuninger e Majowski 2011:8), o que por sua vez, pode contribuir para que as perspectivas de regresso ao país de origem sejam cada vez mais distantes. Por outro lado, supõe-se que a emigração dos países do Sul para países economicamente estáveis como a Alemanha se reforçará ainda a um curto e médio prazo porque é esperado demorar vários anos até que o emprego nesses países volte a um nível pré-crise (Bräuninger e Majowski 2011:6).

### **3.2.1 Migração Qualificada**

Enquanto a Alemanha começou relativamente tarde com o recrutamento activo de trabalhadores qualificados, fora do país observa-se já há alguns anos uma competição mundial por pessoal qualificado. O ex-chanceler alemão Gerhard Schroeder discutiu publicamente em 2000, pela primeira vez, a possibilidade de recrutar mão-de-obra altamente qualificada na Índia, no contexto de uma escassez previsível de especialistas em informática (Bade e Oltmer 2004). Mas a introdução do “Green Card” que se seguiu, gerou cepticismo. O então ministro federal de investigação Jürgen Rüttgers (CDU) associou-se aos medos emergentes de um “estrangeiramento” (original, em alemão: Entfremdung) e de uma exclusão dos trabalhadores nativos a favor da imigração, promovendo o slogan “filhos em vez de indianos” (no original, em alemão: Kinder statt Inder). Hoje, mais uma vez, são discutidas estratégias para recrutar profissionais qualificados para manter a competitividade no futuro. O Relatório de Demografia do Governo Federal (2011) deixa claro que há sinais de uma mudança demográfica já para a próxima década, o que levará a um declínio enorme na força de trabalho (Bundesministerium des Inneren 2011:75). O aumento da esperança de vida e uma diminuição dos nascimentos resultará, a longo prazo, numa pressão no sistema da segurança social pois cada vez menos trabalhadores terão de suportar cada vez mais pessoas em idade de reforma.

Supõe-se que a força de trabalho potencial de 44,8 milhões de indivíduos em 2008 diminuirá para 26,7 milhões em 2050 (Fuchs et al. 2011:2). Principalmente em ocupações que pedem altas qualificações, faltará mão-de-obra, devido à mudança tecnológica em curso. Além da mobilização do potencial da população activa nacional, nomeadamente mulheres e idosos, a Alemanha precisa de se tornar atractiva, especialmente para imigrantes qualificados e investir na integração desses imigrantes no mercado de trabalho alemão. Embora a imigração já não consiga

parar as alterações demográficas, pode pelo menos, reduzir significativamente a sua velocidade e as consequências negativas associadas (Brücker et al. 2013a:7-8). Também os orçamentos públicos ganharão com a imigração. Especialmente o sistema de pensões que beneficiará com as contribuições líquidas positivas dos migrantes, sem que tenha havido despesas de educação com a maioria dos imigrantes qualificados (Brücker 2010:8). É incontestável que a mudança demográfica baixará a mão-de-obra disponível. Se, no entanto, se trata de uma verdadeira escassez de trabalhadores qualificados continua a ser uma questão controversa. Brücker define “escassez de trabalhadores qualificados” como um “excedente permanente da procura de trabalho sobre a oferta de mão-de-obra” (Brücker 2010, Brücker et al. 2013a). Com um milhão de ofertas de emprego e cerca de 3 milhões de desempregados na Alemanha, observa-se, segundo Brücker, mais um “desfasamento” (original, em inglês: mismatch<sup>28</sup>) do que uma verdadeira escassez. Para reduzir este “desfasamento” a Alemanha precisa, juntamente com medidas locais de formação, investir mais no recrutamento de profissionais qualificados vindo do exterior. Também o futuro do estado social alemão depende significativamente da capacidade do país conseguir no futuro tornar-se mais atraente para os imigrantes qualificados e assim, ser capaz de mitigar conflitos distributivos entre as gerações, devido às mudanças demográficas (Brücker 2013b). Mas a médio prazo o potencial de imigração da UE será esgotado. Com as recentes mudanças na lei de imigração e da implementação do “Blue Card”, na consequência do quadro jurídico da UE, criou-se na Alemanha um enquadramento jurídico para o recrutamento de trabalhadores de países terceiros (Brücker 2013a:16). Até agora, no entanto, não se verifica um acréscimo enorme do número de imigrantes. A tese política e socialmente proclamada de não ser um país de imigração, deixou rastros:

“A Alemanha é um país de imigração contra a sua vontade, não por convicção, mas por necessidade.”<sup>29</sup>

---

28 Se em relação a determinadas qualificações, sectores ou regiões os locais de trabalho não podem ser preenchidos porque a procura de trabalho e a oferta de trabalho não são iguais, a teoria do mercado de trabalho fala de um "mismatch" (Brücker et al. 2013a).

29 Artigo do jornal alemão DIE WELT do 31.07.2013. URL: <http://www.welt.de/118567643>

Enquanto a imigração qualificada de países terceiros<sup>30</sup> ainda se mostra bastante limitada com apenas 170 pessoas entre Julho 2013 e Julho 2014<sup>31</sup>, as campanhas de empresas alemãs que recrutam jovens para fazerem uma formação em profissões com escassez de pessoal, têm vindo a ganhar crescente popularidade no sul da Europa<sup>32</sup>. O governo federal queria mandar desta forma um sinal positivo para o sul da Europa. Em vez de ser visto como um aforrador desagradável, a Alemanha queria mostrar-se como socorrista para os jovens desempregados na Europa do sul mas, segundo as primeiras avaliações a campanha, falhou<sup>33</sup>. A mudança de imagem, que este programa ambicionava, em direcção a uma “cultura de boas-vindas” e uma abertura aos imigrantes, falhou neste aspecto. A ofensiva de recrutamento de jovens Europeus do Sul por parte da Alemanha, realizou-se sob o manto de uma “solidariedade europeia vivida”<sup>34</sup>, apesar de ser óbvio que a motivação principal era a ocupação de postos de trabalho onde havia escassez, de forma a manter o potencial competitivo na economia mundial. A criação de uma “cultura de boas vindas” e uma mudança de imagem que a actualmente Alemanha persegue para se tornar mais atractiva à imigração, significa também jogar um jogo franco e assumir necessitar da imigração de trabalhadores, incluindo-os activamente na vida profissional e social da Alemanha. Como em particular a língua alemã opera como barreira de mobilidade, é preciso investir mais nas ofertas de aquisição da língua no país de origem.

---

30 Desde Julho 2013 não são apenas académicos de países terceiros, ou seja de países fora da UE, com altas qualificações que podem viver e trabalhar na Alemanha mas também trabalhadores em sectores profissionais com escassez na Alemanha.

31 Artigo do jornal alemão DIE WELT do 18.08.2014, com dados da Agência de Emprego da Alemanha URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article131318533/Fachkraefte-von-ausserhalb-der-EU-meiden-Deutschland.html>

32 BMW, VW, a BASF, SAP e Würth começaram nos anos 2011/2012 campanhas de formação profissional bem-sucedidas na Península Ibérica. O Centro de Emprego/ ZAV lançou em colaboração com o Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais o projecto "The Job of my Life" (URL: <http://www.thejobofmylife.de/de/>). Jovens espanhóis, gregos e portugueses que participam no programa são formados na Alemanha em profissões de escassez e percorrem um programa de integração.

33 Devido à alta participação (9.000 candidaturas de Portugal, Grécia e Espanha) no programa e uma má gestão, alguns subsídios não puderam ser pagos, com o resultado que um grupo de alguns jovens que já se encontravam na Alemanha, tiveram de regressar aos seus países de origem, desiludidos e com dívidas. URL: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/eurokrise/spanien/wie-deutschland-jungen-spaniern-die-hoffnung-nimmt-12894189.html>

34 Citação de Ursula von der Leyen, ministro de emprego na Alemanha no período 2009 à 2013, URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/013/1801343.pdf>

Principalmente na área de saúde, a Alemanha dependerá a longo prazo da imigração. Antes de demonstrar as campanhas alemãs de recrutamento de enfermeiros portugueses, apresenta-se por motivos de contextualização, uma visão geral sobre a migração na área de saúde.

### **3.2.2 Migração qualificada na área da saúde**

Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) existia no mundo em 2006 uma falta de 4.3 milhões de trabalhadores no sector de saúde, que na última década se agravou ainda mais em quase todos os países (OMS 2010:1-2). Também quase todos os outros países europeus sentem uma falta de pessoal de saúde (Gathercole 2003:1). Logo, muitos países correm o risco ou já se vêem confrontados com o problema concreto de não conseguirem assegurar suficientemente os cuidados de saúde da sua população. Em vez de investir na melhoria das condições de trabalho no país, procurando uma solução do problema a longo prazo, a tendência actual dos estados industriais face à falta é o recrutamento de enfermeiros estrangeiros:

„Migration is used as a ‘quick fix’ for unanticipated workforce needs, whereas training extra doctors and nurses take many years to have an effect”(OMS 2010:4).

Numerosos investigadores analisam mundialmente as consequências do recrutamento de enfermeiros para os países de origem e de destino e também as razões pelas quais os enfermeiros tomam ou são levados a tomar a decisão de emigrar (ver, por exemplo, Meija 1979; Buchan 2004; Clark 2006; Bach 2006; Kingma 2007). A migração levaria idealmente a uma redistribuição de enfermeiros dos países com um excesso para os países que enfrentam uma escassez. Esta regularização de procura e oferta podia, pelo menos em teoria, assegurar um número estável de enfermeiros na Europa inteira (Gathercole 2003:1). Na realidade, os enfermeiros também emigram quando o seu país de origem é afectado por uma falta de pessoal e oferece más condições de trabalho se houver um outro país que lhes permita melhores perspectivas. Para além de uma má qualidade de vida, poucas oportunidades de progressão na carreira, sobrecarga laboral devido à falta de funcionários e equipamento médico obsoleto (Clark 2006:42; Buchan 2004:591), também os baixos salários (Bach 2006:11) e a falta de perspectivas para as suas

crianças (OMS 2010:5) constituem as principais razões para os enfermeiros emigrarem. Segundo Garthercole, o mercado resolve o problema a favor do mais forte que oferece as melhores condições de trabalho e de vida, enquanto o país que já sofre com a escassez, não tem opções para reconquistar ou recrutar trabalhadores altamente qualificados (Garthercole 2003:1). Assim acontece que o recrutamento de enfermeiros estrangeiros preenche lacunas no fornecimento a curto prazo para alguns países mas a longo prazo origina uma redistribuição de mão-de-obra qualificada feita às custas de outros países que não dispõem dos meios para lidar com a escassez (Buchan 2004:591; Bach 2006:3; Clark 2006:38).

Enquanto a maioria dos estudos se concentra nas consequências negativas para os países em desenvolvimento (Lorenzo 2002; Padarath et al. 2003; Salmon et al. 2007; Stilwell et al. 2004) observa-se cada vez mais campanhas de recrutamento entre países industrializados (Clark et al. 2006:37ff) e também um número crescente dessas campanhas entre os Estados Europeus (Lenhart e Österle 2007:2). Para descrever a dimensão da emigração de enfermeiros faltam ainda dados fundamentais (OMS 2010:7; Hoesch 2012:7), em especial dentro da UE onde os dados estatísticos sobre enfermeiros migrantes são escassos (Gathercole 2003:2; Buchan 2006:45). Apesar da migração internacional de enfermeiros não poder ser vista como o único factor responsável pela falta de trabalhadores na área de saúde, mas mais como um sintoma de um sector de saúde que está doente mundialmente (Dumont 2007:200), é preciso procurar soluções para suavizar os efeitos negativos para os países de origem, muitas vezes já economicamente enfraquecidos. Até à data ainda não existem instituições que supervisionem ou limitem os recrutamentos internacionais, existindo apenas um código voluntário da OCDE<sup>35</sup>.

A maioria dos enfermeiros migrantes beneficia da livre circulação na UE, que lhes permite procurar melhores perspectivas profissionais e pessoais. Porém, existe também o perigo de se ser explorado por não ser empregado relativamente às suas qualificações e/ou ser discriminado relativamente à remuneração. A saída de mão-de-obra qualificada, na perspectiva dos países de origem, entrou na investigação migratória como “brain waste” (Kingma 2006:108, Forcier et al. 2004). Observa-se

---

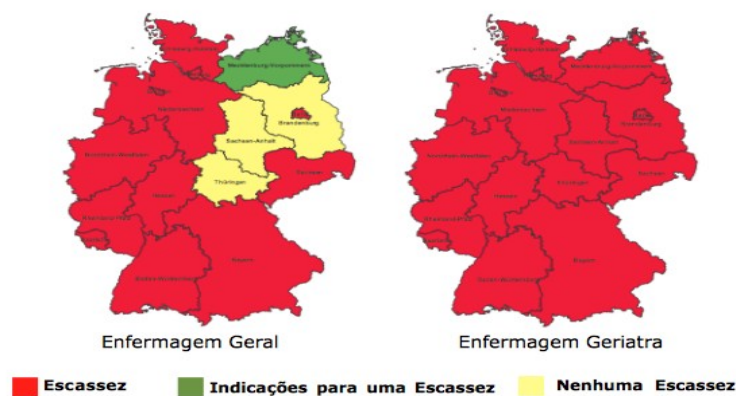
35 A OCDE lançou o código voluntário „global code of practice for the international recruitment of health workers“ para enfrentar e limitar o recrutamento de pessoal de saúde de países com escassez. URL: [http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf)

também que os enfermeiros migrantes nem sempre são capazes, devido à falta de conhecimento da língua, de poder negociar em discussões com o empregador e assim aceitam condições de trabalho piores do que os seus colegas alemães (Dumont 2007:198), o que prejudica os migrantes mas também pode resultar em consequências negativas para as condições gerais de trabalho no país de destino (Stewart et al. 2007:2).

#### 4. O recrutamento alemão de enfermeiros estrangeiros

Na Europa a competição por pessoal qualificado na área de saúde irá aumentar ainda mais em consequência das alterações demográficas que estes países atravessam. Na Alemanha, a agência federal de emprego fala hoje de uma escassez na profissão da enfermagem em geral, que abrange quase todo o território nacional, com excepção de alguns estados do leste do país. Por todo o país regista-se uma falta na enfermagem geriátrica (Figura 4).

**Figura 4: Escassez de profissionais de Enfermagem na Alemanha em Junho 2013, por Estado Federal**



Fonte: Tradução própria do Gráfico da Agência Federal Alemã de Emprego (2013:12), <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2013-06.pdf>

Em média no país, o tempo de preenchimento de vagas na enfermagem foi de 112 dias no ano de 2013 e por cada 100 vagas de trabalho há apenas 27 enfermeiros desempregados (Bundesagentur für Arbeit 2013:12). Devido a uma população cada vez mais velha que dependerá mais do serviço de cuidados de saúde e devido à simultânea diminuição da população activa, a falta de pessoal de saúde irá aumentar ainda mais no futuro. Por causa das mudanças demográficas, a ocupação

profissional na enfermagem irá descer dos actuais 890.000 trabalhadores para 784.000 e o número de idosos a necessitar da prestação de cuidados irá aumentar de 2,4 para 3,4 milhões (Prognos 2012:1). A agência federal de Estatística estima uma falta de 152.000 enfermeiros em 2025 (Statistisches Bundesamt 2010). O Estudo “Pflegelandschaft 2030” aponta até para uma falta de 506.000 enfermeiros em 2030 (Prognos 2012:1). Argumentar apenas com a mudança demográfica para explicar os cenários de escassez preocupante, não é suficiente para explicar este fenómeno. As más condições de trabalho na Alemanha também contribuem para a falta de pessoal:

“A história da enfermagem alemã é caracterizada por uma falta de reconhecimento social e uma desvalorização económica.” (Beneker e Wichtmann 1994:14)

Por causa de uma elevada carga de trabalho, limitada autonomia para agir, poucas oportunidades de carreira e uma remuneração baixa (Deutscher Pflegerat 2014), há cada vez menos alemães a escolher fazer uma formação profissional de enfermagem e cada vez mais enfermeiros alemães a sair do país<sup>36</sup>. O Estudo “RN4Cast” em que investigadores de 12 Estados Europeus<sup>37</sup> estudaram durante os anos 2007 a 2013 o ambiente e as condições de trabalho de enfermeiros, em cerca de 30 hospitais de cada país, dá mais indicações para a insatisfação dos enfermeiros alemães. A Alemanha encontra-se no último lugar dos países europeus investigados relativamente ao rácio enfermeiros-doentes: um enfermeiro alemão cuida de treze doentes e tem assim o rácio parecido com a Espanha, enquanto na Noruega são apenas 5,4 doentes por enfermeiro (Aiken 2012:9). O estudo “RN4Cast” também mostra que 35% dos enfermeiros alemães queixam-se por não haver pessoal suficiente para providenciar cuidados de qualidade, enquanto na Irlanda 90% mostram-se satisfeitos com a possibilidade de prestar cuidados de saúde de qualidade (Aiken 2012:10). Isto leva ao aumento da insatisfação com as condições de trabalho entre os enfermeiros alemães que subiu de 17% em 1999 para 37% nos anos 2007 a 2011 (Busse 2011:8).

---

36 Nos anos 2009 a 2013 emigraram 4.666 enfermeiros alemães, 2.137 deles para outros países europeus. Ver: Comissão Europeia (2014): Statistics - Professionals moving abroad, URL: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm)

37 O Estudo RN4CAST realizou-se nos seguintes países europeus: Irlanda, Inglaterra, Espanha, Holanda, Alemanha, Bélgica, Noruega, Suécia, Finlândia, Polónia, Suíça e Grécia. Para mais informações: <http://www.rn4cast.eu/en/>



Uma medida para poder assegurar o nível de cuidados de saúde implica portanto a melhoria das condições desta profissão na Alemanha, o que também podia resultar no aumento da imigração de enfermeiros estrangeiros. O estudo “Pflegelandschaft 2030” chega à conclusão de que a Alemanha sozinha não será capaz de lidar com as consequências da mudança demográfica no sector de saúde e necessitará até ao ano 2030 de uma imigração ou um recrutamento de acerca de 20.000 enfermeiros para cobrir as necessidades.

Os hospitais alemães já foram confrontados há 50 anos com uma falta de pessoal de saúde. Nessa altura ambicionava-se equilibrar a escassez com o recrutamento de enfermeiros filipinos e coreanos. Os actuais recrutamentos direccionam-se a vários países diferentes: para além de países do Sul e Leste da Europa, a Alemanha também recruta enfermeiros na China, Sérvia, Bósnia-Herzegovina, Tunísia e, novamente, nas Filipinas. Ao contrário do recrutamento anterior, o Estado Alemão hoje pretende considerar no recrutamento que faz as condições nos países de origem dos enfermeiros recrutados, para evitar a possibilidade de uma “fuga de cérebros”. Assim, o projecto “Triple Win”, uma cooperação entre o Instituto Alemão da Cooperação International (GIZ) e da Agência Federal de Emprego, ambiciona um recrutamento de enfermeiros internacionais com base na sustentabilidade, cooperando apenas com os países que beneficiam do recrutamento através de um alívio das tensões no seu mercado trabalho nacional (GIZ 2013:6) e não recrutando pessoal de saúde de países que já enfrentam situações de escassez (Parlamento Alemão 2013:7). No cenário ideal, não será só a Alemanha a beneficiar da imigração de trabalhadores qualificados, mas também os próprios enfermeiros migrantes que ganham novas perspectivas profissionais, as quais os seus países de origem de momento não são capazes de oferecer. A emigração de desempregados pode ter ao mesmo tempo efeitos positivos para o mercado de trabalho e a economia dos seus países de origem, reduzindo os subsídios de desemprego e aumentando as oportunidades de desenvolvimento através do envio de remessas dos migrantes. No ano 2013 participaram 389 enfermeiros no projecto “Triple Win”, 273 da Bósnia-Herzegovina, 93 da Sérvia e 23 das Filipinas (Parlamento Alemão 2013:7). Além disso foi estabelecido um acordo com a China, que prevê o recrutamento de 150 enfermeiros geriatrias (Parlamento Alemão 2013:4).

Em que medida os países de origem de facto beneficiam da emigração do seu pessoal de saúde é um tema que tem sido debatido, sem que até aqui se tenha chegado a um consenso alargado ou tenha sido provado.

#### **4.1 O recrutamento de enfermeiros portugueses**

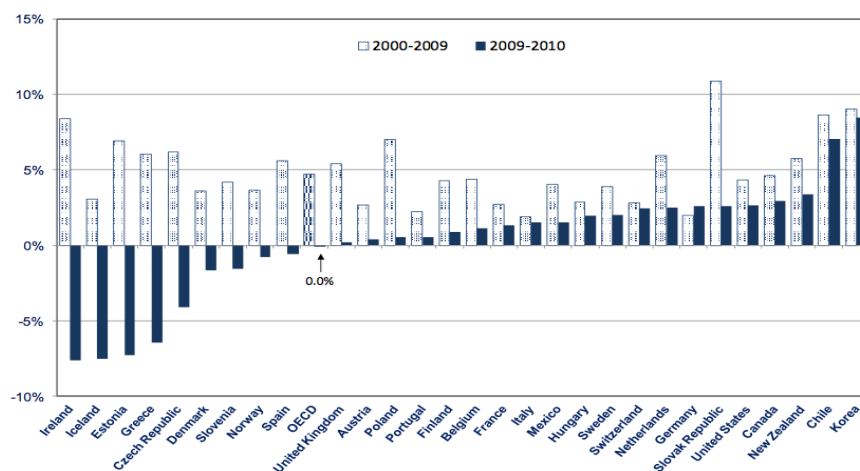
Enquanto da Grécia são especialmente médicos que são recrutados, a rede alemã de EURES<sup>38</sup> realiza regularmente feiras de recrutamento em Portugal, onde hospitais alemães privados e públicos e instituições de prestação de cuidados de saúde tentam atrair enfermeiros. Também outras agências de recrutamento, alemãs e internacionais, começaram nos últimos anos a interessar-se pelos potências do pessoal de saúde proveniente do mercado de trabalho português. Portugal passou assim nos últimos anos de uma país de emigração e de imigração de enfermeiros nos anos 1990<sup>39</sup> para um país de emigração de pessoal de saúde. Em especial nos anos da crise, os cortes no sector de saúde, como uma das medidas de austeridade em Portugal, levaram à deterioração das condições para o pessoal de saúde. Os gastos com a saúde em Portugal entre os anos 2000 a 2009 foram os mais baixos dos países da OCDE. Nos anos 2009 e 2010 desceram ainda mais (Figura 5).

---

38 EURES é uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia e os Serviços Públicos de Emprego dos Estados-Membros da UE com o objectivo de facilitar a mobilidade de profissionais europeus, URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=pt>

39 Entre 1994 e 2003 verificou-se um significativo aumento de enfermeiros estrangeiros em Portugal, passando de 48 enfermeiros em 1994 para 1830 em 2003. Até 1998 a maioria dos enfermeiros estrangeiros eram dos países africanos da língua oficial portuguesa (PALOP) (45%) mas a partir de 1999 os países europeus assumem com 53%, 47% deles espanhóis, um maior significado do que os PALOP no mesmo ano (33%). Nos anos 2001 a 2006 é especialmente o número de enfermeiros da Ucrânia que cresce significativamente. (Baganha e Ribeiro 2007:58-59, com dados da Secretaria Geral da Saúde).

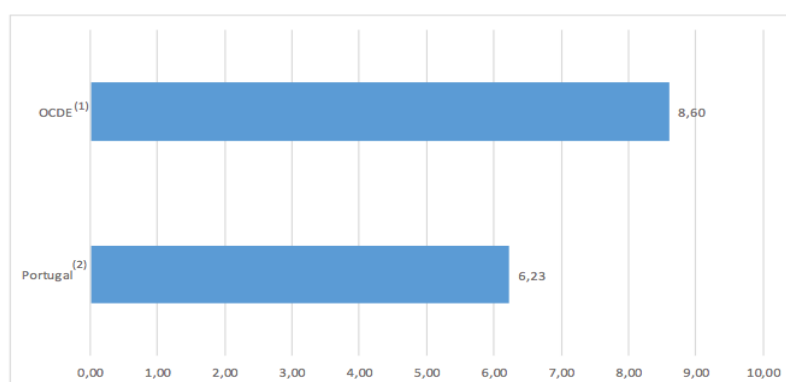
**Figura 5: Crescimento médio anual com gastos de saúde nos países da OCDE, em %**



Fonte: Morgan e Astolfi (2013:9), segundo dados da OECD Health Data 2012.

O Sindicato dos Enfermeiros de Portugal afirma existir actualmente uma falta grave de pessoal de saúde no Sistema Nacional de Saúde (SNS) e defende a necessidade de contratar mais de 25 mil enfermeiros para apoiar o total de 39 mil enfermeiros no SNS<sup>40</sup>. Também os dados da Ordem dos Enfermeiros sugerem uma carência de enfermeiros em Portugal, onde em 2012 havia 6,23 enfermeiros por 1000 habitantes, a média nos países da OECD era de 8,6 (Figura 6) e de 11,8 na Alemanha (OCDE 2014).

**Figura 6: Enfermeiros por mil habitantes, OCDE e Portugal 2012**



(1) Fonte: OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics - © OECD 2012.

(2) Fonte: Ordem dos Enfermeiros (enfermeiros ativos a 31-12-2013 e INE (Censos 2011).

Fonte: Ordem dos Enfermeiros 2014

40 Expresso do 4.10.2014: “Enfermeiros avançam para dois dias de greve no fim do mês”, URL: <http://expresso.sapo.pt/enfermeiros-avancam-para-dois-dias-de-greve-no-fim-do-mes=f888294>

Como resultado dos cortes no sector de saúde e da consequente diminuição de postos de trabalho, o número de enfermeiros, registados como desempregados nos centros de emprego, aumentou de 294 no ano 2005 para 1271 no ano 2007 (Ribeiro et al. 2013, segundo dados do IEFPP). O grupo mais afectado pelo desemprego são jovens enfermeiros com idade média de 24 anos, refere um Estudo da Ordem dos Enfermeiros, realizado a 945 enfermeiros, entre 2009 e 2010. Segundo este estudo, 19% dos entrevistados nunca exerceu enfermagem, dos quais 14% estavam desempregados e 5% exerceram uma actividade fora da sua área profissional (Ordem dos Enfermeiros 2010:13). 24% dos jovens enfermeiros esperaram entre seis meses e um ano até iniciarem a actividade da enfermagem pela primeira vez e 49% destes entrevistados desempregados não receberam qualquer resposta às suas candidaturas (Ordem dos Enfermeiros 2010:14-15).

Para o ano de 2012 o Bastonário dos Enfermeiros estimou que entre 7000 e 9000 do total dos enfermeiros portugueses encontravam-se no desemprego<sup>41</sup>. Outro dirigente da Ordem dos Enfermeiros constata que a taxa de desemprego no sector da enfermagem já subiu em 2012 para 20%, sendo a taxa média de desemprego do país no mesmo ano de 15,9%<sup>42</sup>. Em especial na Madeira, onde o sector público deixou de contratar enfermeiros em 2009, para os 120 enfermeiros, formados anualmente, a única perspectiva de emprego é na emigração, admitia Juan Carlos o Presidente do Sindicato dos Enfermeiros Madeirenses em 2013<sup>43</sup>. Assim, perante a falta de investimento no SNS e as resultantes altas taxas de desemprego, um número preocupante de enfermeiros portugueses pensa então em emigrar ou já emigrou. Face a esta realidade, o Bastonário dos Enfermeiros alerta para a necessidade de fixar estes profissionais em Portugal para poder assegurar um serviço de saúde de qualidade:

“Há imensas horas de cuidados de enfermagem que os cidadãos não estão a receber. Apenas estão a receber o que é emergente e necessário naquele momento e não o que é necessário em termos de promoção de saúde e prevenção da doença”<sup>44</sup>.

---

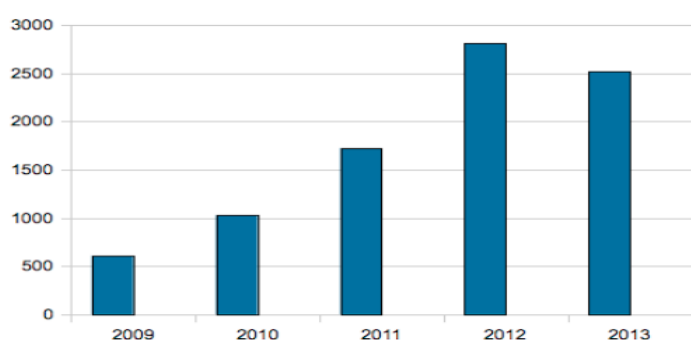
41 Journal de Noticias do 17.12.2012: „Quase 9 mil enfermeiros estao no desemprego“, URL: [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content\\_id=2952638](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content_id=2952638)

42 Diário das Noticias do 23.11.2012: „Desemprego nos enfermeiros já ultrapassa os 20%“, URL: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=2906012](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2906012)

43 Diário de Notícias do 13.05.2013: „Emigracao é a única esperanca de emprego para os enfermeiros madeirenses“, URL: <http://www.dn.pt/actualidade/economia/388890-emigracao-e-a-unica-esperanca-de-emprego-para-os-enfermeiros-madeirenses>

No ano 2012 a Ordem dos Enfermeiros registou 2814 enfermeiros que pediram os documentos necessários para o exercício da profissão noutro Estado-Membro da UE (Figura 7) o que implica uma média de 10 pedidos por dia em 2012<sup>45</sup>. Se todos os que pediram o certificado de facto realizaram a emigração e quais foram os países de destino não pode ser confirmado, devido à falta de monitorização desses pedidos e à ausência de dados sobre estes fluxos migratórios no contexto da livre circulação na UE.

**Figura 7: Pedidos para exercer a profissão de enfermagem noutro Estado da UE ao abrigo da Declaração das Directivas Comunitárias**



Fonte: Gráfico próprio com dados da Ordem dos Enfermeiros em Portugal, disponível em: <http://informacao.canalsuperior.pt/noticia/17818>

Além de ser muitas vezes um dos motivos principais para a decisão de emigrar, o desemprego por si só não pode ser visto como a única razão que leva os enfermeiros portugueses a sair do seu país. Um outro motivo pode ser encontrado nas condições de trabalho em Portugal que pioraram ao longo dos últimos anos no sector de saúde e contribuíram para que a emigração seja uma opção cada vez mais escolhida. Devido ao elevado número de doentes e a falta de pessoal, cada vez mais trabalhadores queixam-se de exaustão por trabalharem 10 a 15 horas por dia e durante dias consecutivos<sup>46</sup>. A Ordem dos Enfermeiros alertou o Estado português, em Setembro de 2014, para a exaustão, o cansaço e a insatisfação dos profissionais, que afectaria já a segurança e a qualidade dos cuidados prestados<sup>47</sup>. Um estudo da Universidade Católica do Porto também identificou sinais de exaustão em dois de

44 Diário de Notícias do 15.11.2012: „Enfermeiros a emigrar aumentaram, mais de 2.300 devem sair do país este ano“, URL: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=2887251](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2887251)

45 Público do 13.07.2012: „Todos os dias 10 enfermeiros pedem autorizacao para emigrar“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/todos-os-dias-10-enfermeiros-pedem-autorizacao-para-emigrar-1554723>

46 Expresso do 4.10.2014: “Enfermeiros avançam para dois dias de greve no fim do mês”, URL: <http://expresso.sapo.pt/enfermeiros-avancam-para-dois-dias-de-greve-no-fim-do-mes=f888294>

cada três profissionais e destaca que 96% está insatisfeito com o nível salarial e 86% não vê possibilidade de progressão na carreira<sup>48</sup>. O estudo realizou-se num período entre 2013 e 2014 em 31 hospitais portugueses, incluindo entrevistas com 2.000 enfermeiros e seguiu assim a linha do estudo RN4CAST sobre cuidados de saúde na Europa, já anteriormente referido.

O primeiro motivo para emigrar, revela também um inquérito feito pela Ordem, é a falta de emprego, o segundo a ausência de perspectivas de progressão na carreira e de desenvolvimento profissional contínuo e o terceiro o nível de remuneração salarial que o país de destino oferece<sup>49</sup>. No início do ano 2010, os Sindicatos dos Enfermeiros anunciaram greve, devido à proposta do Ministério da Saúde para diminuir o valor salarial de ingresso na profissão de 1.020 euros no respectivo ano para 995 euros <sup>50</sup>.

Assim, nos últimos anos aumentou significativamente a emigração de enfermeiros portugueses para o Reino Unido (Buchan e Seccombe 2012:16). Enquanto este país recebe pessoal de saúde já formado, Portugal perde jovens enfermeiros nos quais investiu, em média, 66 mil euros na formação universitária de cada um<sup>51</sup>. Ao lado das más condições salariais e de trabalho, que motivam os profissionais a sair, também a existência de várias iniciativas de recrutamento pelo “National Health Service” (NHS) do Reino Unido<sup>525354</sup> facilita a tomada da decisão. Através da Internet existe acesso a inúmeros anúncios de campanhas inglesas de

---

47 Público do 15.08.2013: „Enfermeiros alteram para consequências de exaustão nos cuidados prestados“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/enfermeiros-alertam-para-possiveis-consequencias-de-exaustao-nos-cuidados-prestados-1666593>

48 Reportagem no RTP sobre os resultados do estudo RN4CAST em Portugal: RTP do 8.08.2014: „Enfermeiros com razões para estarem exaustos“, URL: <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=758653&tm=8&layout=122&visual=61>

49 Público do 12.03.2014: “Emigração terá levado um quinto dos trabalhadores qualificados de Portugal“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-tera-perdido-um-quinto-dos-seustrabalhadores-qualificados-com-a-emigracao-1628049>

50 TSF do 11.01.2010 “Enfermeiros voltam à greve descontentes com proposta para carreira de enfermagem“, URL: [http://www.tsf.pt/PaginaInicial/Portugal/Interior.aspx?content\\_id=1466996](http://www.tsf.pt/PaginaInicial/Portugal/Interior.aspx?content_id=1466996)

51 Jornal do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses do 17.07.2013: “Portugal perdeu 350 milhões de euros com emigração de enfermeiros“, URL: <http://www.sep.org.pt/~seporg/images/stories/sep/DOSSIER/2013/07/170713news9.pdf>

52 The Guardian do 20.12.2011: “Spanish and Portugues Nurses fill the Gap in the NHS“, URL: <http://www.theguardian.com/society/2011/dec/20/nurses-spain-portugal-fill-gap-in-nhs>

53 BBC do 24.01.2013: “West Suffolk Hospital recruits nurses in Portugal“, URL: <http://www.bbc.com/news/uk-england-suffolk-21181861>

54 Público do 25.03.2012: “Procuram-se enfermeiros para o Reino Unido, mesmo sem experiência“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/procuramse-enfermeiros-para-o-reino-unido-mesmo-sem-experiencia-1629574>

recrutamento de pessoal de saúde, dirigidas a enfermeiros portugueses. A actual facilidade em obter informações, permite aos enfermeiros uma vasta comparação das ofertas e escolher a que pareça ser a mais adequada para realizarem os seus planos profissionais no estrangeiro. Além disto, presume-se que devido ao recrutamento em massa, já existam redes sociais que ligam os potenciais emigrantes com colegas portugueses no país de destino. Este facto, junto com a situação de já terem aprendido inglês na escola, talvez favoreça a decisão de emigrar para Inglaterra.

Em consequência da crise da dívida soberana, que levou novamente a um aumento da imigração do sul da Europa para a Alemanha, como referido no capítulo 2, intensificou-se a imigração de enfermeiros portugueses para a Alemanha. Apesar de ainda estar longe de atingir o número de enfermeiros portugueses na Inglaterra, o surgimento deste fenómeno numa altura que é caracterizada por um crescente número de enfermeiros portugueses no desemprego e uma procura internacional da Alemanha por profissionais de saúde, poderá contribuir para criar no futuro novamente relações migratórias fortes entre os dois países. Instituições privadas de prestação de cuidados de saúde e os próprios hospitais alemães recrutam nos últimos anos enfermeiros em Portugal por sua conta própria ou através de agências. Também a Agência Federal de Emprego recruta activamente desde meados de junho 2012 enfermeiros através de feiras de emprego na Europa do Sul no âmbito da rede EURES (Parlamento Alemão 2013:4) e foi criticada desde o início pelo “Conselho Alemão de Enfermeiros” (original, em alemão: Deutscher Pflegerat) por promover um “projecto imoral” que apenas contribui para a escassez de enfermeiros nos países do sul da Europa<sup>55</sup>. Ainda que o número de enfermeiros assim recrutados seja desconhecido, os media sugeram que se trata de um fenómeno que não deve ser negligenciado<sup>56,57</sup>. Em 2012 encontram-se várias agências que direccionaram o seu recrutamento para Portugal: A empresa que recruta desde julho de 2012 enfermeiros

---

55 Deutsches Ärzteblatt do 18.07.2011: „Pflegerat findet Abwerbung ausländischer Fachkräfte unmoralisch“, URL: <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/46654/Pflegerat-findet-Abwerbung-auslaendischer-Fachkraefte-unmoralisch>

56 Die Zeit do 11.09.2013: „Governo recruta enfermeiros estrangeiros” (tradução do alemão), URL: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2013-09/fachkraeftemangel-pflegekraefte-gesundheitssystem>.

57 Westdeutsche Allgemeine Zeitung do 19.07.2011: „A enfermeira brevemente vem de Portugal?” (tradução do alemão), URL: <http://www.derwesten.de/politik/kommt-die-krankenschwester-bald-aus-portugal-id4886794.html>

portugueses para hospitais na Alemanha “Brandler und Rauschelbach” informa de ter recebido já muitos currículos de enfermeiros portugueses, a empresa “YES4KNOWLEDGE”, conta de ter registado já 50 candidaturas válidas de enfermeiros portugueses depois da realização de um recrutamento no início de junho 2012, ao qual deu continuação também nos seguintes anos<sup>58</sup>. Ao lado destes exemplos encontram-se várias outras iniciativas de recrutamento alemão de enfermeiros portugueses nos últimos anos<sup>59</sup>. Destaca-se a tendência de serem na maioria recém-licenciados os interessados nestas ofertas<sup>60</sup>.

Como o exercício da enfermagem requer em quase todos os Estados da Alemanha conhecimentos de língua ao nível B2 do Quadro Europeu das Línguas, o maior obstáculo à emigração dos enfermeiros portugueses, encontra-se na falta destas competências linguísticas. Na sua maioria, os candidatos recrutados receberam um curso de língua, organizado e financiado pelo empregador ou pela agência de recrutamento. Mesmo assim as dificuldades com a língua, continuam a ser as maiores para o recrutamento alemão<sup>61</sup> em Portugal e também para a integração destes profissionais nos hospitais alemães onde trabalham<sup>62</sup>.

#### 4.1.1 Exemplos de Recrutamentos entre 2011 e 2014

Através do meu papel de professora em três cursos de alemão específicos para enfermeiros portugueses no Instituto Goethe em Lisboa, tomei conhecimento de três hospitais alemães que recrutaram entre Junho 2011 e Novembro 2013, um total de 82 enfermeiros portugueses em Lisboa e no Porto.

58 Jornal de Notícias do 13.07.2012: „Língua alemã dificulta recrutamento de médicos e enfermeiros portugueses“, URL: [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content\\_id=2664244](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content_id=2664244)

59 As agências „Brandler&Rauschelbach“, URL: <http://www.medic-job.com>, „YES4KNOWLEDGE“, URL: <http://www.saude-portugal.com/>, „XENON“, URL: <http://www.xenon-hr.de/Home/International%20%20Recruiting.html>, „StegMED“, URL: <http://www.stegmed.de/>, “BestPersonal”, URL: <http://bestpersonnelpt.webs.com/>, “Vitae Professional”, URL: <http://blogvitaeprofessionals.blogspot.pt/2013/08/recrutam-se-enfermeiros-para-alemanha.html> e „IGM Personal Recruitment“, URL: <http://www.igmpersonalrecruitment.com/> recrutaram, entre outras, entre 2011 e 2013 enfermeiros em Portugal, oferecendo um trabalho num hospital, numa clínica ou num lar na Alemanha.

60 Informação da Comissão Europeia (2014), URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pt&catId=9694&myCatId=9694&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal>

61 Jornal de Notícias do 13.07.2012: „Língua alemã dificulta recrutamento de médicos e enfermeiros portugueses“, URL: [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Nacional/Interior.aspx?content\\_id=2664244&page=-1](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Nacional/Interior.aspx?content_id=2664244&page=-1)

62 Ärzte Zeitung do 03.07.2014: „Ausländische Kräfte anzuwerben löst das Problem nicht“, URL: [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/pflege/article/864575/pflege-auslaendische-kraefte-anzuwerben-loest-problem-nicht.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/pflege/article/864575/pflege-auslaendische-kraefte-anzuwerben-loest-problem-nicht.html)



O primeiro grupo foi recrutado em cooperação entre o hospital “Nordwest” e o hospital “Uniklinik” Frankfurt no âmbito dos “German Day”, uma iniciativa da Agência de Emprego para a contratação de trabalhadores estrangeiros “ZAV” (original, em alemão: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung). O Uniklinik recebeu em consequência 120 candidaturas e realizou entrevistas em Portugal com 70 enfermeiros que corresponderam aos seus requisitos (RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft 2013:39).

Devido ao longo período de mais de dois meses entre as entrevistas e o envio da confirmação definitiva, muitos candidatos abandonaram o projecto, revela uma responsável pelo recrutamento de pessoal estrangeiro da Uniklinik (RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft 2013:43). Consequentemente, foram apenas 8 enfermeiros que emigraram em Junho 2012 para a Uniklinik e 5 para o hospital Northwest. Este primeiro grupo, antes da sua emigração participou num curso de língua intensivo de seis meses no Instituto Goethe em Lisboa e no Porto, que os preparou até ao fim do nível B1<sup>63</sup> e incluiu já o uso de material autêntico do seu futuro posto de emprego na Alemanha. Este curso foi financiado pelos dois hospitais e os participantes receberam durante o período do curso um apoio financeiro próximo do ordenado mínimo em Portugal. A Uniklinik prestou ao seu pessoal recrutado também um apoio nas questões burocráticas, como a inscrição na cidade ou a abertura de uma conta bancária na Alemanha. Enquanto a Uniklinik não previu a continuação de um curso de alemão, no hospital Northwest os enfermeiros receberam durante quatro meses uma hora por semana um curso com exercícios práticos de enfermagem com uma enfermeira alemã que falava português, para melhorarem os conhecimentos de alemão no âmbito profissional.

Durante os primeiros seis meses os dois hospitais ofereceram aos enfermeiros recrutados a possibilidade de viver num apartamento partilhado com colegas portugueses, num prédio do hospital com uma renda baixa, próxima dos 200 Euros, e a possibilidade de prolongamento no caso de dificuldades na procura de um

---

63 Segundo o Quadro Europeu das Línguas, ter conhecimento no nível B1 significa: Conseguir entender os pontos principais, quando utilizada a língua padrão claramente articulada, e quando se trata de assuntos conhecidos como trabalho, escola, lazer, etc. Saber lidar com a maioria das situações com as quais se depara em viagens. Conseguir expressar-se de forma simples e coerente sobre temas familiares e áreas de interesse pessoal. Conseguir narrar experiências e acontecimentos, descrever sonhos, esperanças e objectivos e dar justificativas e explicações curtas sobre planos e intenções.

apartamento. Além disto, os profissionais recrutados por ambos os hospitais, era suposto fazerem um tempo de integração profissional de no mínimo três meses, em que eram orientados por um enfermeiro alemão para aprenderem a rotina no novo local de trabalho antes de passarem a trabalhar de uma forma autónoma. Todos assinaram um pré-contrato de dois anos o qual podiam rescindir mais cedo pagando uma percentagem dos custos associados ao investimento feito durante o curso de alemão. Depois deste tempo o contrato passava a um contrato sem termo e por tempo indeterminado e sem necessidade de indemnização em caso de rescisão.

No segundo grupo recrutado, os hospitais estabeleceram uma cooperação para realizar os cursos de língua em Lisboa e Porto com o Centro Cardíaco de Munique que tinha recebido candidaturas de enfermeiros portugueses, sem os ter recrutado activamente. Todos estes candidatos começaram a trabalhar na Alemanha em Fevereiro 2013. Nesta segunda onda de recrutamento o número de pessoal recrutado aumentou: a Uniklinik recrutou 24, o hospital Nordwest 14 e o Centro Cardíaco aceitou 3 candidaturas de enfermeiros portugueses que se tinham candidatado por Email. O curso de língua para todos os candidatos, demorou desta vez apenas 3,5 meses e incluiu o nível de língua B1 mas previa uma continuação na Alemanha com a conclusão do exame oficial do nível B2<sup>64</sup>. Devido ao período mais curto do curso de alemão, o tempo de pré-contrato foi reduzido para apenas um ano; as outras condições mantinham-se iguais para os hospitais em Frankfurt.

O Centro Cardíaco também ofereceu um curso pago de 4-6 meses para terminar o nível B2 de língua, com a diferença de prever logo o pagamento das horas do curso de alemão como horas de trabalho e a oferta de apoio nas questões burocráticas na Alemanha. Depois de um ano, também no hospital de Munique existe a possibilidade de passar a um contrato indeterminado e pelo menos durante os primeiros seis meses também cedeu aos enfermeiros um apartamento mobilado com uma renda baixa num prédio perto do hospital.

---

64 Segundo o Quadro Europeu das Línguas, ter conhecimento no nível B2 significa: Entender os pontos principais de textos mais complexos com temas concretos e abstratos; entender discussões técnicas na sua área de especialização. Conseguir comunicar-se de forma tão espontânea e fluente, que é possível realizar uma conversa normal com falantes nativos sem muito esforço de ambas as partes. Conseguir expressar-se em uma gama variada de temas de forma clara e detalhada, expressar um ponto de vista relativo a uma questão atual e indicar as vantagens e desvantagens de várias possibilidades.

O terceiro grupo, de 12 pessoas, foi recrutado apenas pelo Centro Cardíaco Munique em Outubro de 2012 em Lisboa e no Porto. Depois de um curso de língua de cinco meses, este grupo começou a trabalhar no fim de junho 2013 na Alemanha. Nos primeiros 4-5 meses os enfermeiros também frequentaram um curso de alemão em Munique para terminar o nível B2.

O Centro Cardíaco realizou mais um recrutamento no fim de 2013. Consequentemente emigraram em Janeiro de 2014, 8 enfermeiros de Lisboa e 10 enfermeiros do Porto para Munique, tendo as mesmas condições que os grupos anteriores do Centro Cardíaco.

O reconhecimento profissional da Enfermagem é feito, em todos os casos ao abrigo da Directiva 2005/36/CE, que regulariza o reconhecimento automático de determinadas profissões entre países da UE. O processo de reconhecimento das qualificações do pessoal recrutado foi incentivado pelos hospitais e é feito pelo Estado, através da autoridade de saúde de cada Estado durante num tempo limite de três meses. Segundo o artigo 53 da directiva, os requerentes necessitam demonstrar, além das certidões profissionais, conhecimentos de língua suficientes que lhes permita exercer a profissão. Dependendo do Estado, na área da Enfermagem é necessário mostrar conhecimentos de alemão ao nível B1 ou B2. Enquanto a federação de fornecedores privados de serviços sociais critica a tendência dos Estados orientarem-se cada vez mais para o nível B2, com o argumento de dificultar desta forma ainda mais a imigração necessária de enfermeiros estrangeiros<sup>65</sup>, observa-se por outro lado críticas crescentes do “Conselho de Enfermagem” (original, em alemão: Deutscher Pflegerat) à admissão de enfermeiros estrangeiros que não dispõem de conhecimentos linguísticos suficientes, o que acarreta custos para a qualidade dos serviços de saúde prestados<sup>66</sup>.

---

65 Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (BPA) do 06.09.2012: [http://www.bpa.de/Aktuelles.112.0.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=616&cHash=b80ec1850a9adc2c8172c3de2c86dcde](http://www.bpa.de/Aktuelles.112.0.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=616&cHash=b80ec1850a9adc2c8172c3de2c86dcde)

66 Hannoversche Allgemeine do 19.09.2012: „Mangelnde Sprachkenntnisse bremsen Pflegekräfte aus“, URL: <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Mangelnde-Sprachkenntnisse-bremsen-Pflegekraefte-aus> .

## 5. Enquadramento teórico

As perguntas que ainda determinam a maioria das investigações científicas sobre migração são *porquê e como* as pessoas tomam a decisão de emigrar. Embora existam inúmeras explicações deste fenómeno e nos últimos anos se tenha manifestado um consenso em relação a certos factores de influência, nomeadamente as redes sociais, continua a faltar uma estrutura conceptual geralmente aceite (Castles 2010:1566, Massey et al. 1998:17). Isto deve-se à interacção de factores complexos que determinam e afectam os processos de tomada de decisão: factores estruturais interagem com características individuais, dentro de contextos sociais e considerando características psicológicas (Kley 2011:469). A migração portanto, deve ser vista como um processo complexo que é determinado e influenciado por múltiplos factores e razões (Han 2000).

Os motivos que levam a uma decisão de migrar geralmente consistem, por um lado numa combinação de factores exteriores ao indivíduo, também chamado factores de “nível macro”, como por exemplo as condições estruturais, económicos, sociais e políticas no país de origem e de destino que o atraem para a migração e factores pessoais, no chamado “nível micro”, que surgem da percepção de que a realização dos objectivos de vida será mais fácil num outro país. Os factores no país de origem que estimulam a decisão de emigrar são conhecidos como “factores de push”, enquanto os factores no país de destino que atraem os migrantes são chamados “factores de pull”. Embora o modelo de “push e pull” possa ajudar a explicar certos factores de nível macro que influenciam a decisão de migração, não conseguem explicar porque é que uns indivíduos tomam a decisão de emigrar, enquanto outros decidem ficar no país de origem. Para explorar os motivos individuais que levam os indivíduos a decidir sair do seu país de origem, precisa-se então de outros instrumentos de análise para além da observação dos factores estruturais. Nos próximos subcapítulos serão apresentados os principais modelos teóricos que tentam explicar os motivos de migração e o processo de tomada de decisão. Primeiro faz-se uma breve descrição dos modelos neoclássicos e do modelo da nova economia de migração para discutir em seguida, de modo mais detalhado a importância das redes sociais no processo de tomada da decisão de emigrar, que se mostrou em numerosos estudos. Nesta abordagem teórica, pretende-se confirmar ou criticar se necessário os modelos existentes e, discutindo a sua

aplicabilidade para o grupo de estudo deste trabalho. As novas questões que surgem daí, serão analisados nos capítulos 6,7 e 8 com base na análise de conteúdo das entrevistas recolhidas.

## **5.1 Abordagens neoclássicas**

As abordagens neoclássicas para explicar migração investigam o porquê de as pessoas migrarem do seu lugar de origem para um outro destino (Pries 1997:25) e, principalmente, concentram essa análise em determinantes económicos. Na base das abordagens neoclássicas, encontra-se a ideia de que a migração é motivada pelo desejo de aumentar o rendimento individual (Harris e Todaro, 1970). A partir de uma perspectiva macro-analítica, a migração é, portanto, uma resposta aos desequilíbrios existentes entre a oferta e a procura de trabalho, e às diferenças de rendimentos que resultam dessa situação e mantém-se até ao momento em que essas diferenças forem equilibradas. Por outro lado as abordagens no nível micro concentram a sua análise no indivíduo que toma racionalmente a decisão de emigrar se o previsível rendimento no país de destino excede o rendimento obtido no país de origem, após a dedução dos custos associados à migração. Além das despesas de viagem e de períodos sem receber um salário, inclui-se aqui também os custos não-monetários como o esforço de aprender uma nova língua e de lidar com um novo contexto cultural, bem como os custos psicológicos decorrentes da perda de antigas ligações e da formação de novos contactos (Todaro e Maruszko 1987). Esta lógica de “custo-benefício” como base da decisão de emigrar, encontra-se também na teoria do capital humano de Sjastaad (1962). Segundo esta teoria, é o desenvolvimento do capital humano ideal que constitui a base das decisões de emigração e desta forma explica porque é que certas pessoas decidem emigrar, enquanto outras ficam. De acordo com esta ideia, um indivíduo só decide emigrar quando avalia a possibilidade realista de, com o seu capital humano existente do momento, encontrar um emprego melhor remunerado no país de destino e de assim ser capaz de aumentar o seu próprio capital económico.

Embora a migração possa contribuir para um equilíbrio das diferenças salariais e, simultaneamente, seja motivada por essas diferenças, os estudos actuais já não presumem que a existência de diferenças salariais sejam uma condição necessária

para as decisões ou que depois da sua eliminação já não aconteça migração (Massey et al, 1998:9). Se fosse esse o caso, face à crise económica que aumentou ainda mais as diferenças salariais entre o norte e o sul da Europa, muito mais pessoas decidiriam emigrar do que actualmente o fazem, como foi mostrado no capítulo 2. Comparando o salário médio de uma enfermeira na Alemanha e em Portugal<sup>67</sup> presume-se que a perspectiva de um aumento de salário possa ter um impacto positivo na decisão de migração das enfermeiras portuguesas. A influência real dessas diferenças salariais nas decisões individuais de emigrar e até que ponto elas foram responsáveis pelas decisões das enfermeiras portuguesas, será discutido no Capítulo 6, com base na análise qualitativa do conteúdo das entrevistas.

Segundo a "teoria do mercado de trabalho dual" (Piore 1979) não é a existência de diferenças salariais, mas a procura de trabalhadores das nações industriais modernas que principalmente causa os movimentos migratórios. Piore, parte da ideia de um mercado de trabalho segmentado, que consiste num "sector primário" com empregos bem remunerados de prestígio e um "sector secundário" com postos de trabalho não-qualificados, mal remunerados e pouco reconhecidos. Em vez de tornar os empregos do sector secundário mais atractivos para os locais, por exemplo através de aumentos de salário, os governos ou agências de recrutamento procuram trabalhadores no estrangeiro, que aceitem essas ofertas de emprego com as condições existentes. Especialmente os migrantes que chegaram recentemente ao país de destino, segundo Massey, são suscetíveis para aceitar ofertas de emprego que podem ser classificados como empregos de baixo prestígio porque inicialmente, e em primeiro lugar, não se interessam tanto pelo prestígio no país de destino mas mais pelo prestígio no seu país de origem, que aumenta através do envio de remessas (Massey et al.1998:29-30). De acordo com este modelo, é a motivação dos empregadores de manter os custos de trabalho baixos no sector não-qualificado e não as diferenças salariais entre dois países, que mantém o mecanismo de migração de trabalhadores para ocupações não qualificadas. O modelo de nível macro do "mercado de trabalho dual" concentra-se, portanto, na explicação da migração apenas num "factor de pull" e restringe o foco só na migração de trabalhadores não

---

67 Uma enfermeira na Alemanha no início de carreira ganha em média 50% mais do que uma enfermeira em Portugal. Fonte para Portugal: Tabela de Remuneração Salarial/ Sindicato dos Enfermeiros. Fonte para a Alemanha: contracto tarifário para funções públicas: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/kr?id=tv-l-kr-2013&matrix=1>

qualificados. Além disso, não fornece uma análise mais profunda da tomada de decisão específica do indivíduo.

Embora o trabalho de enfermagem seja um trabalho qualificado que exige uma formação de três anos na Alemanha e de quatro anos em Portugal, e a teoria do "mercado de trabalho dual" centre-se no trabalho não qualificado, face ao baixo prestígio e à remuneração relativamente baixa dessa profissão na Alemanha<sup>68</sup>, levanta-se a questão de saber em que medida o recrutamento de enfermeiros estrangeiros é uma estratégia para manter os custos laborais neste sector num nível baixo e assim não sentir a necessidade de investir na atractividade da profissão de enfermagem para pessoas locais. Por outro lado, os motivos individuais que levam as enfermeiras portuguesas à decisão de emigrar não podem ser explorados e explicados através deste modelo. A apresentação das condições de trabalho, da satisfação e reconhecimento profissional no país de destino e a satisfação retrospectiva com a decisão de migrar, pode, no entanto, ser capaz de lançar luz sobre a atractividade da profissão de enfermagem na Alemanha e sobre a necessidade e as razões para recrutar trabalhadores estrangeiros neste sector.

Em resumo, pode-se constatar que as abordagens económicas por si só não são capazes de explicar completamente as tomadas de decisão de migração dos indivíduos. As abordagens macro-económicas podem ajudar a identificar os factores estruturais que promovem a migração, enquanto as abordagens no nível micro podem fornecer informações sobre os motivos económicos nas decisões individuais de migrar. A motivação pessoal, factores não económicos, tal como o contexto social em que os indivíduos se encontram no processo de tomar decisões, não são considerados dentro destes modelos.

---

68 O prestígio da profissão de enfermagem na Alemanha parece ser mais baixo do que em Portugal, devido ao facto de ser uma formação profissional que não exige uma formação académica, ao contrário da maioria dos países europeus. O próprio termo „Krankenschwester“ (irmã dos doentes), mesmo que sendo oficialmente substituído por “Gesundheits- und Krankenpfleger” (port.:cuidador de doentes e saudáveis), continua dominante e refere-se ao facto de antigamente eram freiras que sacrificaram-se aos cuidados de doentes. Daí surge uma luta constante dos profissionais por uma maior apreciação, também em termos financeiros, das suas capacidades profissionais e técnicas. Ver também: “Schluss mit Schwester”, artigo no jornal alemão “DIE ZEIT” (13.03.2014), que discute a falta de reconhecimento e de apreciação dos enfermeiros alemães com a consequência da emigração destes profissionais para os países nórdicos que oferecem uma remuneração e um prestígio mais elevado, URL: <http://www.zeit.de/2014/12/kopfgehd-pflegepersonal-klinik>

## **5.2 A nova economia de migração**

As abordagens da nova economia da migração desenvolveram nos últimos anos os modelos neoclássicos e já não presumem que o indivíduo seja o único actor no processo de tomar a decisão de migrar. A migração é agora descrita como uma estratégia familiar para maximizar o rendimento total (Stark 1991). Segundo a nova economia de migração, o motivo principal da decisão de migrar, não consiste necessariamente na procura de maior rendimento no país de destino, mas apresenta uma estratégia de redução de riscos e de superação de recessões económicas no país de origem (Massey et al. 1998:125). O benefício individual, mesmo sendo contraditório, é subordinado aos benefícios do agregado familiar (Haug 2000:7). A decisão racional de migrar que é tomada por um agregado familiar pode, portanto, ser tomada com desvantagens para um membro da família, como por exemplo o desemprego ou a perda do seu rendimento pessoal, enquanto o rendimento da unidade familiar aumenta em consequência da migração, superando as desvantagens individuais. Com membros de família que muitas vezes trabalham apenas temporariamente no estrangeiro, consegue-se limitar os riscos e os custos implicados numa migração da família inteira e as actividades económicas no país de origem podem ser mantidas.

Em relação às enfermeiras portuguesas cujas decisões e motivos de migração estão no foco deste trabalho, uma aplicação deste modelo é bastante limitada. As jovens mulheres imigrantes que foram entrevistadas no âmbito deste trabalho ainda não tinham criado uma família, eram na sua maioria solteiras e emigraram maioritariamente sozinhas. Se e em que medida a decisão de emigrar daquelas migrantes que se encontravam nesse momento numa relação pode ser descrita como uma decisão conjugal com base na maximização dos rendimentos, será discutido no capítulo 7 através dos resultados da análise qualitativa das entrevistas realizadas com enfermeiras portuguesas na Alemanha.

Em conclusão, pode-se afirmar que a teoria da nova economia da migração respeita e inclui os novos conhecimentos de que as decisões de migração são tomadas em unidades sociais (Faist 2000:40) e de que as diferenças salariais não apresentam sempre os componentes necessários ou exclusivos para as decisões de migração. Continua a existir, no entanto, um enfoque em factores económicos com



a diferença de que se centra agora na avaliação dessas condições feita pelo agregado familiar em vez de ser apenas pelo indivíduo. Apesar de sublinhar a importância de incluir também factores não monetários, este modelo raramente os inclui na análise (Kalter 1997:44) e ignora a integração do indivíduo em vários contextos sociais e o impacto disso no processo de tomada da decisão de emigrar.

Uma teoria que se distancia de uma argumentação puramente económica e considera uma série de factores relevantes para uma tomada de decisão, é a teoria da “expectativa de valor” (De Jong e Fawcett 1981:47), a qual sublinha a importância da avaliação subjectiva dos factores no país de origem e de destino e consequentemente pode ser classificada como uma abordagem no nível micro de análise. Não são os factores estruturais na origem (push) e no destino (pull) que são essenciais para a decisão de migração, mas a percepção subjectiva e a avaliação de sua utilidade pelo indivíduo (Kalter 1997:42-43). Portanto, a escolha recai sobre o sítio (país de origem ou um país de destino, escolhido entre vários outros), onde a soma dos benefícios em diferentes dimensões, ou seja, não só ao nível económico mas também por exemplo ao nível de realização pessoal ou profissional, ou de alcançar segurança ou independência, e a probabilidade da ocorrência desses benefícios é classificada como a mais alta (DeJong e Gardner 1981). A definição das expectativas dos benefícios é individual e socialmente diferente e depende de características pessoais, por exemplo do nível de educação, de valores da família e de normas sociais face aos benefícios esperados de uma emigração (Hagen-Zanker 2008:11 e Crawford 1973). Pode basear-se numa melhoria de prosperidade, de estatuto e de conforto, ou de procura de um benefício em estímulos, autonomia e pertença ou ser o objectivo de proporcionar uma vida melhor para os próprios filhos (Faist 2000:37). Dentro dessa teoria situa-se também o modelo SEU (Subjective Expected Utility) que se centra na subjectividade das expectativas dos benefícios individualmente calculados que resultam da decisão de migração.

O objectivo desta investigação sobre os motivos e decisões das enfermeiras portuguesas de emigrar também consiste em explorar o benefício individualmente calculado, não só incluindo os esperados benefícios em relação ao rendimento. Com entrevistas semi-estruturadas e perguntas abertas pretende-se mostrar uma série de factores que as entrevistadas consideraram rentáveis e influenciaram positivamente

a sua decisão de emigrar. Uma objecção comum a estas explicações que se baseiam em teorias de decisão consiste na crítica de presumir que indivíduos tomam sempre decisões totalmente racionais (Haug 2000:15). O conceito "Place Utility" de Wolpert (1965) pretende fazer jus a uma possível distorção subjectiva na escolha entre as alternativas presentes. Segundo este conceito os indivíduos comparam numa primeira fase o benefício líquido de um lugar com as suas expectativas e procuram alternativas no caso de obterem um resultado insatisfatório. Numa segunda fase, os indivíduos decidem emigrar ou adaptam-se com outras estratégias às condições específicas dum local (Faist 2000:43). Ao avaliar os benefícios líquidos de um lugar, assume-se que, só ultrapassando certos limites, o indivíduo decide emigrar e caso contrário mantém-se rotineiramente o hábito de ficar (Kalter 1997:76-78). A dificuldade de transferir capital específico dum local (Da Vanzo 1981:116), como por exemplo qualificações profissionais, para um novo local, pode ser crucial para a decisão de emigrar ou não (Faist 2000:42).

De acordo com este modelo são as informações que um indivíduo dispõe num determinado momento e a capacidade de processar essas informações que determinam o processo de tomar decisões de migração. Dado que, geralmente, as informações recolhidas são parcelares este modelo considera que a decisão do indivíduo tem uma racionalidade limitada (Faist 2000:43-44). Que informações as enfermeiras portuguesas possuíam antes de migrar, onde e como as obtiveram e até que ponto tomaram uma decisão racional na base dessas informações ou se a decisão foi tomada mais impulsivamente, como reacção à insatisfação no país de origem, será discutido nos capítulos seis e sete através da análise das entrevistas.

Em resumo surge como resultado da combinação dos modelos apresentados de nível macro e micro, a seguinte hipótese: quanto maior for a diferença de rendimento e de taxa de desemprego entre país de origem e de destino, maior é a probabilidade de um indivíduo optar pela decisão de migrar (Faist 2000:39). Os factores mencionados a nível macro são percebidos pelos potenciais migrantes, a informação disponível é analisada e juntamente com uma avaliação da possibilidade de atingir as suas expectativas previamente definidas, um indivíduo escolhe permanecer ou abandonar o seu país (Faist 2000:39).

Na tentativa de uma combinação dos dois níveis de análise, porém, o contexto social em que as decisões são tomadas continua negligenciado. Como consequência, as abordagens clássicas aqui apresentados não são considerados suficientes para explicar decisões e motivos de migração:

“The classical approach has now entered a state of crisis, challenged by new ideas, concepts, and hypotheses.” (Massey 1998:3)

### **5.3 O significado das redes sociais**

Um desses novos conceitos que desafiam os modelos tradicionais é a teoria das redes sociais, com base na constatação de que a existência de relações sociais têm uma influência crucial nos processos de migração (Boyd 1989, Massey et al. 1998, Portes et al. 1999). Desde os anos 1980, numerosos estudos se dedicam à influência destas relações sociais para as decisões de migração (Hugo 1981, Fawcett 1989, Taylor 1986, Tilly 1990, Faist 2000, Boyd 1989, Haug 2008, Kley 2013).

As redes sociais podem ser definidas como relações entre os indivíduos, muitas vezes baseadas em objectivos comuns, e podem ser caracterizadas pela sua intensidade<sup>69</sup> (Boyd e Nowak 2012:79). Através de uma rede social de migração os migrantes interagem com a sua família ou os seus amigos (Haug 2008:588). A análise do papel dessas redes na tomada de decisões de migração e na escolha do país de destino pode, segundo Faist (2000), actuar como um elo de ligação entre o nível micro e o nível macro, ou seja: a tomada de decisão de um indivíduo (nível micro) está incorporada no contexto social, que Faist chama de “nível meso” e baseia-se nas condições estruturais (nível macro) (Haug 2008:590; Faist 2000). Em vez de forças puramente económicas de “push e pull”, a teoria das redes sociais considera o contexto social e cultural como crucial para a migração acontecer, para a forma como acontece (se for permanente ou circular), para a escolha do país de destino e para a experiência dos migrantes no país de destino (Haug 2008:588). Assim, Massey e Boyd concluem que os próprios migrantes são responsáveis pela manutenção da migração, ou seja que o fluxo de novos migrantes continue, através de relações pessoais que os ligam com migrantes e não-migrantes (Massey 1990:17,

---

<sup>69</sup> Segundo Granovetter a intensidade de ligacoes inter-pessoais baseia-se na „quantidade de tempo , na intensidade emocional, na intimidade e nos serviços reciproais”, (Granovetter 1973:1361)

Massey et al.1993:448; Boyd 1989). O modelo das redes sociais permite assim identificar e analisar os recursos e actores envolvidos no país de origem e de destino no processo de tomada de decisão de emigrar (Boyd e Nowak 2012:81), e mostrar a influência das relações sociais no processo de integração e no desenvolvimento da migração para um corrente migratória e/ou uma permanência dos migrantes no país de destino ou a perspectiva de regressar ao país de origem.

O benefício que surge da inserção em redes sociais, é, contrariamente as abordagens clássicas que se baseiam na maximização do capital económico, a presença de capital social (Massey 1987:170). Em comparação com o capital humano que se manifesta numa forma material ou individual, o capital social está enraizado nas relações entre indivíduos, o que pode tornar a transição para um outro local difícil ou até impossível (Elrick 2005:2;). O conceito de capital social apresentado por Bourdieu descreve um recurso que é fornecido pela presença das redes sociais:

„(social capital is) the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition – or in other words, membership in a group – which provides each of its members with the backing of the collectivity-owned capital, a ‘credential’ which entitles them to credit, in the various senses of the word.“ (Bourdieu 1986:248-249).

Nos estudos sobre migrações, o conceito de capital social surgiu em meados dos anos 1990 (Portes 1995) e descreve o benefício que pode surgir a partir de relações sociais. Para uma análise diferenciada do papel das redes sociais na decisão de emigrar, Haug distingue entre “capital social específico do país de origem” e o “capital social específico do país de destino” (Haug 2000a:113-114). As relações sociais estão em geral ligadas a um lugar específico, no qual disponibilizam capital social (da Vanzo 1981). Mesmo que a transição de capital social do país de origem para o país de destino seja difícil, as ligações sociais entre os que partem e os que ficam não desaparecem necessariamente com a emigração (Faist 2010:61). De que maneira e que tipo de relações sociais no país de destino e de origem influenciam e facilitam o processo de emigração e de integração, será discutido nos próximos três subcapítulos.

### **5.3.1 As redes sociais no país de origem**

Enquanto a existência de redes sociais no país de destino é considerada um factor que não só influencia o surgimento de fluxos migratórios mas também contribui para a sua manutenção, a existência de redes sociais no país de origem contribui para a perda de atractividade da decisão de emigrar (Berardo 1967:544). Também Kobrin e Speare (1983) e Goldschneider (1971) assumem que os laços familiares e comunitários no país de origem impedem ou dificultam um indivíduo de tomar a decisão de emigrar. Esta tese, de que um relacionamento com amigos e familiares e com uma determinada localidade impedem a migração é chamado “hipótese de afinidade” (Kley 2013:142 e Haug 2008:589 segundo Ritchey 1976:389). Crawford (1966), pelo contrário, conclui que os fortes laços familiares, no caso de apoio aos planos de migração, podem favorecer e apoiar decisões de migração. A influência do agregado familiar para a decisão de migração não se limita só a um lugar específico, as ligações transnacionais entram também na análise do processo de tomada de decisão (Boyd 1989). Assim, as redes sociais no país de origem têm o poder de influenciar o tempo de permanência dos migrantes no país de destino, suportando a decisão tomada e contribuindo para essa permanência, ou questionando-a e assim contribuir para um regresso ao país de origem a curto ou longo prazo.

A existência de redes sociais no país de origem pode assim favorecer e suportar as decisões de migração ou dificultá-las. Até que ponto as redes sociais no país de origem representam um recurso para uma migração bem-sucedida ou se interpõem no caminho, ainda não é suficientemente investigado (Nauck 1989:27) e representa portanto um tema de pesquisa relevante nos estudos de decisões de migração das enfermeiras portuguesas.

### **5.3.2 As redes sociais no país de destino**

O capital social num potencial país de destino, por exemplo pelo contactos com familiares ou conterrâneos em geral, que já se encontram no país de destino, pode reduzir significativamente os custos e riscos da migração através da troca de informações, de serviços de apoio financeiro ou ajuda para encontrar alojamento e emprego e assim influenciar positivamente o processo de tomada de decisão.

Capital social no país de destino inclui assim todos os benefícios económicos, profissionais e sociais que um indivíduo ganha através da sua inserção em estruturas sociais (Portes 1995:13).

Como cada novo migrante que chega no país de destino reforça a densidade da rede social e diminui os riscos e custos de migração, influenciando assim a decisão de potenciais novos migrantes contribuindo desta forma à uma “migração acumulada” (Massey et al. 1998:45). Assim, a partir do momento em que existem estruturas de redes sociais observa-se frequentemente processos de “correntes migratórias” (original, em inglês: chain migration) os quais são os principais responsáveis pela manutenção do processo de migração (Elrick 2005:2; Tilly 1990:90).

Apesar de, por norma, assumir-se que as redes sociais no país de destino representam um factor positivo para a decisão de migração, existem também casos em que se observa efeitos negativos que impedem ou dificultam a emigração (Pohjola 1991:437). Isto acontece por exemplo na propagação de informações incompletas ou unilaterais, em que os potenciais migrantes baseiam a sua decisão de não migrar, face à falta de informação ou à quantidade de informação negativa.

O comportamento de um grupo de referência também pode afectar a decisão de um indivíduo e provocar um “comportamento de manada” (original, em inglês: herd behaviour) (Epstein 2002; Bauer et al. 2002). O facto de os potenciais migrantes costumarem ter apenas informações incompletas sobre as condições nos potenciais países de destino, faz com que eles observem as decisões dos migrantes anteriores. Sem conhecer as informações concretas que motivaram esses indivíduos para emigrar, assumem que eles possuíam informações que eles próprios não dispõem e escolhem em consequência esse país de destino (Epstein 2002). Em vez de tomar uma decisão racional na base das informações concretas disponíveis, seguem o fluxo de imigrantes, correndo assim o risco de não conseguir realizar as suas metas individuais no país de destino, devido à orientação nas decisões dos outros (Bauer et al. 2002:3). O conceito de comportamento de manada pode então ser visto como uma possível consequência da existência de redes sociais no país de destino para a decisão de emigrar. A par dos eventuais efeitos negativos do comportamento de “seguir a massa”, a escolha de um país em que um indivíduo já possui contactos

personais, pode contribuir também para a segurança e estabilidade necessárias para pôr o plano de emigrar em prática.

### 5.3.3 Modelos de análise

Vários autores têm alertado para o facto de a abordagem das redes sociais não permitir uma análise abrangente das decisões de migração (Boyd e Nowak 2012:93) pois não mostraria os efeitos concretos das relações sociais para as intenções de emigrar (Haug 2000b:27). Como as redes sociais podem funcionar como factores de “push” ou de “pull”, é necessário um modelo que permite mostrar como as redes sociais afectam a migração. Haug, por conseguinte, propõe baseando em Ritchey (1976) e Hugo (1981), cinco hipóteses para descrever a influência das redes sociais sobre as decisões de migração (Haug 2008:589):

- *Affinity hypothesis*: As redes sociais como as ligações familiares ou fortes de amizade no local de origem, diminuem as intenções de migrar (segundo Ritchey 1976:389).
- *Information hypothesis*: No caso que amigos ou familiares já emigraram, a motivação para emigrar aumenta (segundo Ritchey 1976:389); em especial para um país, onde já permanecem compatriotas e assim muitas vezes já se tem informações sobre as condições de vida nesse respectivo país.
- *Facilitating hypothesis*: Amigos e familiares oferecem apoio e ajuda aos potenciais migrantes e favorecem e guiam dessa forma as decisões de migração (Ritchey 1976:389).
- *Conflict hypothesis*: Conflitos familiares dentro de comunidades encorajam as decisões de migração (segundo Hugo 1981:196).
- *Encouraging hypothesis*: Unidades familiares podem encorajar membros da família para emigrar para aumentar o rendimento familiar (segundo Hugo 1981).

Embora estas hipóteses sejam capazes de mostrar a influência específica das redes sociais para as decisões de migração, o modelo limita-se a olhar para as ligações familiares e de amizade no país de origem e de destino. Para fazer jus ao

crescente número de actores envolvidos directa ou indirectamente nessas redes de migração, surge a necessidade de considerar em futuras investigações a sua influência na origem e na manutenção de migração (Boyd e Nowak 2012:96). Além de familiares e amigos, deveria ser investigado com maior atenção o papel dos empregadores e a influência das agências de recrutamento no processo de tomada de decisão de migração (Boyd e Nowak 2012:93; Abella 1992). Através da inclusão de outros actores, poder-se-ia responder à necessidade de observar diferentes tipos de redes no processo migratório (Boyd 1989; Fawcett 1989).

## **5.4 Teorias de integração**

Neste subcapítulo serão apresentados alguns modelos que ambicionam explicar a influência das redes sociais e do capital social para a integração no país de destino. Enquanto a existência de relações sociais com a sociedade do país de destino é vista como um indicador para uma integração social bem sucedida (Esser 2001:21, Nauck 2002:219, Klein 2000:305), não há uma perspectiva única sobre se os contactos com compatriotas apoiam ou restringem a integração no país de destino (Pohjola 1991). Por um lado, o capital social dentro de um grupo nacional pode ser um recurso que surge da partilha de valores, solidariedade e confiança, que pode facilitar, através da defesa de interesses comuns ou através do envolvimento em economias étnicas, o sucesso e a integração no país de destino (Portes 2000). As redes sociais no grupo nacional representam assim um meio importante de apoio e ajudam a reduzir custos psicológicos que surgem da separação do país e da família (Bauer et al. 2002). Os contactos com familiares ou amigos compatriotas no país de destino transmitem sentimentos de pertença e de “sentir-se em casa” através da partilha de certos valores, de uma língua e/ou uma história em comum. Pela disponibilização de capital social estas redes sociais tendem a ajudar os compatriotas recém chegados no país de destino, seja com o empréstimo de dinheiro ou de objectos de uso quotidiano ou seja com informações e recomendações que ajudam o indivíduo na procura de emprego e de habitação. Neste caso, as redes sociais, e a sua função de disponibilizar capital social, pode ser vista como recurso nos processos de integração “que se baseiam na pertença a um grupo” (Bourdieu 1983: 190-191).



Porém, a existência de redes sociais também pode ter efeitos negativos para a integração no país de destino. A forte inserção em redes sociais com compatriotas pode impedir contactos fora do próprio grupo nacional e assim dificultar o acesso a recursos gerais e a integração na sociedade do país de destino. Esser designa, uma concentração unilateral em redes sociais nacionais com uma exclusão da sociedade do país de origem como segmentação étnica (Esser 2001:41). Além disto, descreve mais três tipos de integração individual: No caso da *marginalidade* não acontece uma inclusão no próprio grupo étnico, nem na sociedade do país de destino. A *assimilação* é o contramodelo à *segmentação étnica* porque, neste caso, leva a uma inclusão total na sociedade do país de destino com uma exclusão do próprio grupo nacional e na *inclusão múltipla* segue-se uma inclusão nos dois sistemas sociais (Esser 2006:4). Todos estes quatro tipos de integração podem-se relacionar com diferentes dimensões: Esser diferencia entre a dimensão cultural da aquisição de conhecimentos e habilidades, a dimensão estrutural como o posicionamento no mercado de trabalho, a dimensão social do estabelecimento de contactos e relações e a dimensão emocional da identificação (Esser 2006:8). Em especial no papel da língua o autor encontra um factor importante para a integração em todas estas dimensões. O conhecimento da língua do país de destino é fundamental para o reconhecimento do capital humano do migrante no mercado de trabalho e para o acesso a outros recursos, é permitido através da comunicação com a população do país de destino e é consequentemente uma condição central para a integração social e estrutural dos migrantes (Esser 2009, 2006). A concentração no próprio grupo nacional está muitas vezes ligada a uma concentração na língua materna, que pode dificultar o processo de aprendizagem da língua do país de destino e assim ter efeitos negativos para a integração dos imigrantes.

Enquanto Esser concentra-se mais na interacção entre a integração social e a aquisição de língua, Portes estabelece uma ligação entre a inserção em redes sociais com compatriotas e a mobilidade social para descrever a integração no país de destino. O foco do Esser na integração no próprio grupo nacional ou na sociedade do país de destino é alargado no conceito de integração de Portes, considerando que existem vários grupos nos quais os migrantes se podem integrar.

A teoria da “assimilação segmentada” que foi elaborada por Portes e Zhou chega à conclusão de que, devido à segmentação e diversificação das sociedades contemporâneas, existem diferentes grupos sociais aos quais os novos migrantes se podem assimilar (Portes e Zhou 1993). Os autores diferenciam entre três possíveis processos de assimilação. A primeira opção é a integração na classe média e a aculturação no país de destino, que resulta muitas vezes numa mobilidade social ascendente dos imigrantes, a segunda é a assimilação à classe baixa que leva a uma mobilidade social descendente e a terceira é a “assimilação estrutural”, que significa uma mobilidade social ascendente, mas com preservação dos valores do grupo nacional (Portes e Zhou 1993:81). Este último fenómeno encontra-se também nas obras de Esser, onde é chamado como “aculturação selectiva” (Esser 2008:84-85).

Segundo os autores, qual o processo que se aplica, depende sempre da política e dos valores e preconceitos da sociedade do país de destino e das características do grupo nacional. No caso de discriminação pela sociedade do país de destino, que não permite um sucesso no mercado laboral aberto, é, por exemplo a concentração no próprio grupo nacional que pode possibilitar uma mobilidade social ascendente através de uma economia étnica. Resumindo, constata-se que a criação de contactos com a sociedade no país de destino pode facilitar o acesso a certos recursos (por exemplo o acesso ao mercado de trabalho) e assim contribuir para uma mobilidade social ascendente e uma integração social, enquanto uma orientação forte no grupo de compatriotas pode ser um obstáculo à integração na sociedade do país de destino e resultar numa “mobilidade descendente” (original, em inglês: downward mobility) ou pode criar opções de sucesso no próprio contexto do grupo nacional se a sociedade no país de destino dificultar uma mobilidade social de imigrantes. Apesar do termo “assimilação”, que costuma descrever a adaptação dos imigrantes à sociedade do país de destino, este conceito destaca em especial os possíveis obstáculos da sociedade perante uma assimilação dos imigrantes.

A importância individual de estabelecer relações sociais no país de destino depende também do tipo de migração (Pries 1998). Segundo Pries, os migrantes que pretendem ficar fora apenas por um tempo determinado, avaliam os contactos sociais no país de destino como pouco relevantes devido à perspectiva de regresso. Se os migrantes pretendem fixar-se, as relações sociais ganham mais importância para a integração e o bem-estar no país de destino. O migrante transnacional, que migra constantemente entre dois ou mais espaços, tem idealmente redes sociais no

país de origem e nos vários países de destino, ou pretende tê-las.

Uma vez que as enfermeiras obtiveram conhecimentos básicos de alemão antes da sua imigração para a Alemanha, será que podemos observar uma integração social e profissional rápida na sociedade alemã ou que, devido ao recrutamento que levou a uma emigração em grupo e devido à concentração espacial deste grupo, constata-se uma concentração no próprio grupo nacional, com a consequência de não estabelecerem contactos sociais com alemães? Será que se observa, devido à falta de pessoal de enfermagem na Alemanha, apoio e ajuda pelo empregador e pelos colegas de trabalho no processo da integração profissional? Estas e outras questões ligadas à integração profissional e social das enfermeiras recrutadas serão analisadas com base nas entrevistas, no capítulo 8.

## **6. Estudo de caso: As enfermeiras Portuguesas na Alemanha**

### **6.1 Metodologia**

Primeiro será apresentada a metodologia de investigação deste estudo. Segundo, serão descritos os métodos, o trabalho de campo e o grupo de entrevistadas. Num terceiro momento, faz-se a operacionalização de conceitos básicos de investigação e apresentam-se as estratégias de análise de dados. Devido à falta de dados estatísticos sobre as enfermeiras portuguesas na Alemanha e aos motivos de emigração, a metodologia qualitativa surge como a mais apropriada para definir os diferentes factores responsáveis pela decisão de emigrar das enfermeiras portuguesas.

Dado o carácter exploratório deste trabalho de investigação, foi aplicada uma mistura de dois métodos, no contexto de uma abordagem qualitativa. Por um lado, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com enfermeiras portuguesas que vivem na Alemanha, para desta forma obter uma ideia dos motivos de migração, do processo de tomada da decisão, da situação social e profissional e das suas perspectivas de futuro. Por outro lado, enquanto professora de Alemão do Instituto Goethe em Lisboa, foi feita uma observação do desenrolar nos processos emigratórios. No contexto do ensino da língua tive a oportunidade de assistir às esperanças, às motivações e aos medos e receios das enfermeiras em relação à sua

ida e estadia para a Alemanha e observar as primeiras tendências para a criação de uma rede social ainda no país de origem. Estas informações foram parcialmente anotadas ao longo dos diferentes cursos, sem terem sido sistematizadas, desempenhando sobretudo um papel de referência face às situações das migrantes antes da sua emigração e antes da realização das entrevistas.

A amostra criada não pode ser considerada estatisticamente representativa. É uma amostra, que obedece aos objectivos desta pesquisa qualitativa que pretende analisar os motivos individuais destas migrantes, dar voz às enfermeiras e às suas experiências migratórias e contribuir para o conhecimento de um fenómeno recente de migração, ainda pouco estudado. O total da amostra contem 17 enfermeiras portuguesas, recrutadas através das primeiras três campanhas de recrutamento descritas no capítulo 3. O potencial de comparação é garantido pelo tempo, pela estadia em diferentes cidades e em diferentes hospitais na Alemanha. As entrevistadas pertencem a três grupos que chegaram na Alemanha em períodos diferentes entre o ano 2012 e 2013, sendo o primeiro grupo aqui descrito o primeiro grupo de enfermeiros portugueses, recrutados por estes hospitais alemães, e os participantes do segundo grupo que emigraram para Munique, não recrutado pelo hospital.

O último grupo recrutado pelo Centro Cardíaco em Munique emigrou só em Junho de 2014 para a Alemanha e por isso não houve possibilidade para inclui-lo neste estudo. As diferentes durações de permanência das entrevistadas na Alemanha, permitem observar diferenças face à integração profissional e/ou social. Por outro lado, a análise de três emigrações temporalmente diferentes, permite observar se e como os respectivos hospitais reagiram ao surgimento de dificuldades e consequentemente adaptaram as suas condições face às medidas de integração implementadas ainda no país de origem (o curso de língua de alemão) ou face às medidas da integração profissional no país de destino. O facto das entrevistadas trabalharem em hospitais diferentes possibilita uma comparação de estratégias diferentes de integração e suas consequências para o bem-estar das enfermeiras na Alemanha bem como as perspectivas de permanência ou de regresso que podem daí resultar. Por outro lado, a imigração para duas cidades diferentes permite observar diferenças de integração resultantes do contexto local.

A observação durante os três cursos preparatórios em Portugal e durante os encontros informais com as enfermeiras portuguesas em Frankfurt e Munique após a realização das entrevistas<sup>70</sup>, permite uma perspectiva alargada deste fenómeno migratório. Assim, garanto uma triangulação referente aos métodos e dados. A Triangulação, „using more than one method or source of data“ (Bryman 2008:379), ajuda a estabelecer a validade dos resultados da investigação. Contudo, estou consciente de que há sempre lacunas entre a observação do investigador e as dinâmicas no campo, porque certos processos ocorrem fora do tempo da observação e certos comportamentos podem ser enviesados, ou através de comportamento contrastado, podem ser escondidos. Com a descrição detalhada do acesso ao campo de estudo, dos métodos aplicados, da operacionalização de conceitos e da análise de dados, tento assegurar a fiabilidade e a validade do estudo. Encontram-se, porém, algumas limitações devido à concentração num grupo de enfermeiras recrutadas pelos hospitais. Uma amostra maior de enfermeiras portuguesas que tomaram a decisão de emigrar individualmente, sem serem recrutadas, a inclusão de experiências de enfermeiras portuguesas que trabalham em lares na Alemanha e maiores diferenças de idade o que também significava mais anos de experiência de trabalho, alargaria o potencial comparativo e generalizador deste estudo. Todas as entrevistas foram realizadas em português e posteriormente transcritas.

## **6.2 Acesso às entrevistadas e descrição da amostra**

Os primeiros contactos com as enfermeiras portuguesas estabeleceram-se através da minha colaboração num curso de alemão para enfermeiros, com início em 2011 no Instituto Goethe em Lisboa. Como orientadora dos dois cursos seguintes em 2012 e 2013 consegui alargar o círculo de contactos. Durante o curso, mas em especial nas pausas a temática da migração eminente, bem como os medos e sonhos inerentes, estava sempre presente e foi discutida com o grupo. No total, durante este período, 22 enfermeiras, que foram recrutados através das campanhas descritas no capítulo 3.1.1 emigraram de Lisboa para a Alemanha para trabalhar no hospital “Uniklinik” Frankfurt, no hospital “Nordwest” Frankfurt e no “Herzzentrum” (português: centro cardiológico) em Munique. Algumas destas

---

<sup>70</sup> Depois das entrevistas fui muitas vezes convidada a participar em jantares comuns com outros colegas portugueses. Devido ao interesse manifestado pelo grupo de enfermeiros no meu trabalho, algumas questões que foram analisadas durante as entrevistas, foram novamente levantadas pelas enfermeiras entrevistadas e discutidas neste ambiente informal com outros colegas portugueses.

enfermeiras conheci através de um trabalho como intérprete de entrevistas, realizadas no âmbito de uma feira de recrutamento em Novembro de 2012 pela agência de emprego da Alemanha em cooperação com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Portugal<sup>71</sup>, onde hospitais e lares alemães procuravam contratar enfermeiros portugueses. Este primeiro contacto permitiu-me ter uma visão dos motivos dessa emigração antes da realização dos cursos. Os contactos já existentes à partida e a relação de confiança que se estabeleceu durante os cursos de alemão, facilitaram imenso o acesso ao campo de estudo.

Das 22 enfermeiras recrutadas em Lisboa, 16 reagiram aos primeiros pedidos para uma entrevista feitos por Email e Facebook e todas confirmaram logo no início a participação neste projecto. Algumas mostraram um interesse especial neste assunto e disponibilizaram-me artigos sobre enfermeiros estrangeiros a trabalhar em hospitais alemães que foram publicados em jornais internos dos hospitais ou mostraram-se contentes com a oportunidade de poderem manifestar o seu ponto de vista, face à abundância de reportagens sobre esta temática.

A marcação das entrevistas foi em alguns casos um desafio maior do que noutros. Como fiquei apenas uma semana em Munique e uma semana em Frankfurt. em Janeiro de 2014, ambicionei combinar as datas das entrevistas antes da deslocação. A maioria das enfermeiras, no entanto, não respondeu às propostas de datas e horários. No entanto, com a minha estadia nas cidades, consegui combinar as entrevistas espontaneamente e sem dificuldades. Das 16 enfermeiras que confirmaram a participação, apenas com 13 foi possível realizar as entrevistas. Algumas das enfermeiras de Lisboa motivaram as suas colegas que emigraram do Porto para também participarem. Assim, a minha amostra aumentou mais 3 enfermeiras que tinham sido recrutadas no Porto, onde também realizaram o curso preparatório de alemão no Instituto Goethe e uma enfermeira que tinha sido recrutada por um lar privado da Alemanha que só depois de uma estadia de seis meses em Berlim mudou-se em Setembro de 2013 para trabalhar no Centro Cardíaco em Munique.

---

71 [http://portal.iefp.pt/pls/gov\\_portal\\_iefp/docs/PAGE/EURES/EURES\\_PAG\\_PORTUGUES/DE%20TRABALHAR%20ALEMANHA%20ENFERMAGEM%20NOVEMBRO%202012%20FOLHETO.PDF](http://portal.iefp.pt/pls/gov_portal_iefp/docs/PAGE/EURES/EURES_PAG_PORTUGUES/DE%20TRABALHAR%20ALEMANHA%20ENFERMAGEM%20NOVEMBRO%202012%20FOLHETO.PDF)

As entrevistadas têm entre os 23 e os 36 anos e a maioria tinha pouca experiência de trabalho no momento da emigração. Cada entrevista demorou cerca de 60 minutos cada e realizou-se no prédio onde as enfermeiras ainda moravam e, apenas num dos casos, no próprio hospital. As entrevistas em Frankfurt e Munique realizaram-se em Janeiro de 2014. Para assegurar a comparabilidade, todas as entrevistas têm uma estrutura parecida (ver anexo: figura 9: guião de entrevista) embora a ordem e formulação das perguntas varie de modo a garantir que fossem bastante abertas para as entrevistadas estabelecerem livremente as duas próprias prioridades.

No fim do processo de escolha da amostra (“sampling”) o grupo de entrevistadas consiste em 17 mulheres (ver anexo: figura 8: informação sobre entrevistadas). Delas, seis trabalham no centro cardiológico de Munique: uma desde Fevereiro de 2013, quatro desde Junho e uma desde Setembro desse ano. Outras sete trabalham no hospital “Nordwest” em Frankfurt: duas desde Junho 2012 e cinco desde Fevereiro 2013. As outras quatro, trabalham no “Uniklink” em Frankfurt: duas desde Junho 2012 e duas desde Fevereiro 2013. A idade média das entrevistadas é de 25 anos.

### **6.3 Operacionalização dos conceitos básicos**

Para a operacionalização dos conceitos de investigação, o guião da entrevista baseia-se nas perguntas chave já apresentadas sobre “motivos de migração”, “a influência das redes sociais” no processo de decisão, e “a integração no país de destino”. Em relação aos motivos de migração, pedi às entrevistadas para descreverem a sua situação em Portugal depois de terem terminado a licenciatura e depois explicarem os factores que as levaram à decisão de sair do país e de emigrar para a Alemanha. Através de perguntas sobre a situação profissional e económica em Portugal, antes de emigrar, tal como a pergunta se a ideia de emigrar já fazia parte dos planos de vida há mais tempo, tento perceber até que ponto as entrevistadas tomaram a decisão de emigrar por uma necessidade económica, face às suas condições individuais em Portugal, antes da decisão de emigrar. Uma percepção mais profunda da motivação individual e dos esperados ganhos que cada uma pretende atingir, nasce com a pergunta sobre os sentimentos que surgiram face à decisão definitiva de emigrar.

As respostas à pergunta sobre as razões para escolher a Alemanha como país de destino, podem dar indicações sobre a importância das campanhas de recrutamento para as decisões e mostrar assim as primeiras influências do recrutamento nesta migração.

Para perceber o papel das redes sociais no país de origem durante o processo da decisão de emigrar, levantei também a questão sobre as reacções positivas ou negativas de familiares e amigos em relação à decisão definitiva de emigrar para a Alemanha. Pelo mesmo motivo pedi às entrevistadas para falarem sobre as experiências de migração de familiares ou de amigos. Quando não é mencionado pelas entrevistadas, perguntei, se antes da migração já existiam contactos pessoais com pessoas na Alemanha, para perceber como o facto de já disporem de uma rede social no país de destino possa ter influenciado a decisão. Queria saber também se e de que forma o facto de emigrarem em grupo, resultado do recrutamento comum, desempenhou alguma função de apoio.

Através de perguntas sobre o desenvolvimento da aprendizagem da língua alemã, e sobre a sua vida social e profissional na Alemanha, pretendo observar o processo de integração no país de destino. Dada a importância da língua para a integração profissional e social, às entrevistadas foi pedido para falarem sobre os sucessos e as frustrações de comunicação no seu quotidiano alemão. As barreiras na comunicação podem criar frustração e até levar ao surgimento de intenções de regresso quando os migrantes têm a experiência de não serem capazes de integrar os seus conhecimentos profissionais no trabalho ou quando as dificuldades de língua no novo contexto de trabalho resultam em reacções de rejeição e/ou em discriminação. Por isso, a pergunta sobre as reacções dos colegas em relação às dificuldades de comunicação, tal como a forma das enfermeiras lidarem com essas situações, tem também interesse. Para além da integração em relação à língua, responderam também a perguntas sobre a sua integração social e profissional. Acontece frequentemente que migrantes qualificados não são contratados de acordo com as qualificações que têm ou sofrem de outras desvantagens na vida profissional por serem imigrantes, como por exemplo em relação ao ordenado, horário ou carga de trabalho. Pedi às entrevistadas para avaliarem os ganhos que resultaram dessa migração e quais das expectativas foram cumpridas ou não.



Nas entrevistas as perguntas foram lançadas de forma similar de modo a permitir uma comparação. A ordem e a formulação foram adaptadas à situação individual da entrevista. Quando uma entrevistada falava sobre uma temática que considere importante para o trabalho mas não estava incluída no questionário fiz perguntas complementares (ver anexo: figura 9: guião das entrevistas)

## **6.4 Análise de dados**

O foco deste trabalho posto na perspectiva e experiência dos próprios migrantes, aponta para a necessidade de uma análise qualitativa dos dados. As transcrições das entrevistas e as notas de campo foram interpretadas através da análise qualitativa do conteúdo (Mayring 2007:46).

Num primeiro momento, a partir das entrevistas transcritas, foram analisadas as citações que responderam às perguntas de partida subordinadas anteriormente definidas, criando primeiras categorias que à primeira vista se destacaram como importantes para explicar a experiência migratória da amostra. Estas categorias foram então desenvolvidas indutivamente, ou seja, diretamente do material das entrevistas descritas (Mayring 2007:74). Em consequência da análise de cada nova entrevista, as categorias foram sendo modificadas, refinadas ou aumentadas com as novas observações e conhecimentos que surgiram.

Num segundo momento, através da ligação e comparação entre as categorias formuladas, foi criada uma categoria base que incluía as outras categorias. No caso da motivação de emigração, surgiu como categoria base “ter uma vida de adulto”. Com esta categoria central, foi estabelecida uma rede de ligações entre as categorias, criadas no primeiro momento da análise qualitativa de conteúdo.

O terceiro momento é caracterizado pela formulação destes resultados num texto, ligando-os com os conceitos teóricos, anteriormente discutidos.

Algumas lacunas que surgiram neste processo, face à falta de certos dados, foram preenchidas em alguns casos através de pedidos de esclarecimento por E-Mail, em outros casos, em que não recebi respostas, ficaram abertas, devido à distância física do campo de estudo que não permitiu uma nova visita.

A análise de conteúdo terminou quando deixaram de surgir novas categorias e, como tal, já não contribuía para gerar novo conhecimento sobre as dinâmicas e tensões existentes no campo de estudo. Porém, como já referido, a possibilidade de abstracção e generalização através deste estudo é limitada, devendo ser encarado como um estudo de caso.

## **7. Os motivos de Emigração**

Neste capítulo serão discutidos os resultados da análise de conteúdo das entrevistas face aos motivos que levaram as enfermeiras portuguesas a considerar e concretizar a emigração.

O projecto “PIONEUR” (2006)<sup>72</sup>, desenvolvido por um grupo de investigação académico da Itália, Inglaterra, França, Alemanha e Espanha entre 2003 e 2006 e financiado pela Comissão Europeia investigou as motivações para a emigração dentro da Europa e chegou à conclusão de que 25% dos entrevistados mencionam a procura de emprego como uma razão para a emigração, mas que as razões económicas não são as únicas para decidirem emigrar. Outros motivos mencionados com frequência são as reunificações familiares, incluindo reuniões entre casais residentes em países diferentes. Segundo este estudo, especialmente para as mulheres, a reunificação da família, continua a ser o motivo principal para optar pela emigração, enquanto os homens emigram tradicionalmente por causa de oportunidades de emprego. Schneider (2008) também observa uma multiplicidade de motivos: segundo o seu estudo, ainda que 25% dos migrantes intra-europeus decidam emigrar por motivos de procura de emprego, várias outras razões são apresentadas, como reunificações com o marido ou namorado ou melhores condições climáticas no país de destino. Favell descreve a diversidade dos motivos de emigração de migrantes intra-europeus recentemente observada da seguinte forma:

---

72 „PIONEUR Pioneers of Europe’s Integration ‘from Below’: Mobility and the Emergence of Europe Identity Among National and Foreign Citizens in the EU“. <http://www.agri-migration.eu/docs/PioneerExecutiveSummary.pdf>

„it is often not rational motives that caused people to move, so much as ideas about adventure, quality of life, or – a big factor in the post-Erasmus student Europe – romance with a European of another nationality. These factors perhaps account for why the strictly rationalist models on which economic theories and structural hypothesis about mobility and European integration are built do not work so well in practice.” (Favell 2011:73)

Observa-se também em relação à emigração portuguesa para a Alemanha motivos diferenciados de emigração, ou será que devido à crise financeira e económica surgem novamente factores profissionais e económicos como os motivos principais da decisão de emigrar? Uma vez que este trabalho se centra na profissão de enfermagem, os motivos relacionados especificamente com o emprego devem ser considerados na tomada de decisão de emigrar. Como factores favoráveis à emigração transfronteiriça no sector da saúde, considera-se, para além das oportunidades limitadas de carreira, uma sobrecarga de trabalho, devido à falta de pessoal, más instalações médicas e uma qualidade de vida insatisfatória (Clark 2006:42; Buchan 2004:591), o salário baixo (Bach 2006:11) e a falta de perspectivas para os filhos como factores importantes (OMS 2010:5).

A análise qualitativa das entrevistas mostra à primeira vista que são principalmente os factores profissionais e económicos que determinam a decisão de emigrar das enfermeiras portuguesas. Em seguida será definido quais as situações concretas no país de origem que motivam as enfermeiras individualmente para emigrar e se existe um motivo em comum, que pode ser considerado como “condutor” para a emigração das profissionais entrevistadas.

### **7.1 Factores económicos**

O estudo da OMS “Health Professional Mobility and Health Systems”<sup>73</sup>, chega à conclusão de que as diferenças salariais podem ser consideradas como o motivo principal de profissionais na área de saúde para uma deslocação para outro país (OMS 2011:46). A comparação de salários no início da carreira mostra que os enfermeiros na Alemanha ganhavam em 2013 quase o dobro do que em Portugal<sup>74</sup>. Surge daí a hipótese de que a expectativa de aumento do salário também influencie

---

<sup>73</sup> A análise desta estudo baseia-se nos resultados do projecto de saúde “PROMeTHEUS”( Health Professional Mobility in The European Union Study). Esta investigação começou em 2009 com o objectivo de preencher lacunas face à falta de conhecimento sobre a mobilidade no sector de saúde para poder formular recomendações para uma política eficaz de recursos humanos neste sector.

a emigração das enfermeiras portuguesas, sendo os custos de vida mais altos na Alemanha mas os benefícios sociais também mais elevadas do que em Portugal. Por outro lado, supõe-se também que os longos períodos de desemprego dos enfermeiros recém licenciados antes de conseguirem um primeiro emprego e as condições precárias de trabalho em Portugal, que se caracterizam por serem muitas vezes a recibos verdes e com rendimentos baixos, já mencionados no capítulo 3.1, influenciaram a decisão de emigrar.

As razões económicas, de facto, desempenharam um papel importante na decisão de emigrar para a maioria das entrevistadas. Em média, as enfermeiras ficaram cerca de 10 meses desempregadas até encontrarem o seu primeiro emprego como enfermeira ou auxiliar de saúde, sendo que para as entrevistadas A,D,E,I,J,L,P o emprego na Alemanha representa o primeiro emprego na enfermagem. Observa-se como primeiro motivo<sup>75</sup> de emigração a situação de **desemprego em Portugal**. De que forma esta situação desfavorável influenciou individualmente a decisão de saírem do país, exige uma maior diferenciação.

As entrevistadas I,G e J que experimentaram longas durações de desemprego, em consequência relatam ter sentido desânimo no seu quotidiano e passado por fases, caracterizadas por uma visão de pessimismo face ao seu próprio futuro. Nestes casos, a decisão de emigrar foi vista como a única maneira de escapar a essa situação frustrante:

“[Decidi emigrar] mesmo por opção de não ter mais nada e ver o que dava...era a única oportunidade que tinha de vir para cá, por isso...  
“(Entrevistada I)

“(...) estava num estado de ‘Não estou a fazer nada, estou a bloquear, estou a entrar em depressão’.” (Entrevistada G)

---

74 Enquanto o salário ao início da carreira de uma enfermeira em Portugal chega em 2013 em média aos 1.020,06 Euros (líquido: 760,17 Euros), as enfermeiras na Alemanha ganham em média 2.169,92 Euros (líquido:1.449,16 Euros). Fonte para Portugal: Tabela de Remuneração Salarial/ Sindicato dos Enfermeiros. Fonte para a Alemanha: contracto tarifário para funções públicas: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/kr?id=tv-l-kr-2013&matrix=1>.

75 O termo “primeiro” é usado apenas por uma questão de estruturação dos motivos de emigração e não implica uma valorização.

“E nessa altura já estava um bocado frustrada, estar em casa sem fazer nada, já estava sem objectivos. No primeiro mês quando a pessoa fica em casa sem fazer nada e é Verão vai à praia, mas depois comecei a ficar um pouco desesperada. Depois estava já entrar numa depressão, chorava por qualquer coisa. E então vi isto como uma oportunidade.(...) eu estava em casa, não tinha emprego, não tinha nada a perder naquela altura. Por isso, nem pensava muito bem quais as consequências e decidi ir. Pior do que estou não hei-de ficar.” (Entrevistada J)

O longo período de desemprego sem ver perspectivas de mudança num tempo previsível resultou nestes casos num *custo psicológico*, que as entrevistadas não estavam dispostas ou capazes de continuar a pagar e consequentemente optaram pela emigração.

Face à situação de desemprego, a possibilidade de emigrar e desta forma arranjar emprego na enfermagem, uma garantia do recrutamento alemão, tornou-se determinante e poderosa. A expressão de uma das entrevistadas, pode ser vista como representativa também para as outras entrevistadas, afectadas por longos períodos de desemprego, que muitas vezes começaram logo depois de acabarem as suas licenciaturas. À pergunta sobre os seus sentimentos face à decisão tomada de emigrar, esta entrevistada responde de uma maneira concisa e clara:

„Fiquei contente e pensei: Agora o futuro é meu. Vou ser independente.“  
(Entrevistada P)

A decisão definitiva de emigrar foi nestes casos considerada como positiva, criando sentimentos de optimismo e de alívio por permitir libertação de uma situação desfavorável, que não permitia fazer planos de futuro, nem uma vida financeiramente independente dos pais.

Para além do custo psicológico, observam-se *sentimentos de frustração*, que surgiram da situação de não só não conseguirem encontrar um emprego na área em que foram formadas, mas também de nem receberem resposta às suas candidaturas e serem desta forma ignoradas pelos empregadores em Portugal. As enfermeiras entrevistadas que se encontravam no desemprego em Portugal, indicaram que tinham enviado em média cerca de 20 candidaturas por semana, a maioria sem receber alguma resposta. Uma enfermeira sublinha a frustração que surgiu dessa situação e como, em consequência, a vontade de emigrar se manifestou ainda mais forte:

“Visto que nem resposta, nem sequer dizer ‘Obrigado pela sua candidatura mas não estamos a precisar ninguém’- nada...é tal coisa, não se olha atrás. (Entrevistada E)

Ao lado do desemprego, manifesta-se, como segundo motivo da emigração, as **condições precárias de trabalho**, que em alguns casos caracterizam-se por ofertas de *empregos voluntários, não-pagos* (Entrevistadas E,F,H,K,I), que obviamente não permitiam autonomia financeira:

Porém, as entrevistada K e F aceitaram temporariamente a oferta de emprego não-pago com a explicação de pelo menos assim não perderem a prática profissional e com a perspectiva de conseguirem arranjar depois mais facilmente emprego em Portugal, devido ao ganho de experiência profissional; uma visão que em retrospectiva é avaliada pela entrevistada como falsa:

“Fui só chamada para fazer coisas de voluntariado, tipo colheitas de sangue, saúde escolar...e eu participava porque estava a aplicar (...) e recebia também um certificado que me podia ajudar depois. Mas hoje em dia não ajuda nada uma pessoa dizer que participou num projecto de saúde escolar e coisas assim.” (Entrevistada K)

A análise das situações daquelas enfermeiras que tiveram um emprego na área de enfermagem também é caracterizada por condições precárias e em alguns casos podem ser consideradas de *exploração laboral* (Entrevistadas J,F,G,H). A entrevistada J trabalhou uma vez por semana por 3 euros por hora numa clínica privada, as entrevistadas G e H aceitaram um emprego part-time de 4 euros por hora numa clínica privada e receberam o salário irregularmente.:

“Só que [o trabalho] era remunerado 4 euros por hora mas não era todos os meses. Mesmo que fosse pouco, não era todos os meses. Depois a situação financeira (...) o ordenado de Agosto 2011 recebemos tipo em Abril 2013, uma coisa assim.” (Entrevistada G)

Observa-se uma predominância de *contratações a recibos verdes*. De um total de 10 entrevistadas que já tinham trabalhado como enfermeiras em Portugal, 9 trabalharam a recibos verdes (Entrevistadas C,D,F,G,H,J,K,M,N,O,Q). Uma enfermeira que trabalhou durante um ano e meio nos cuidados continuados a recibos verdes descreve a situação de trabalho precário no sector de saúde como uma espiral negativa, sem antever a possibilidade de abandonar essas condições precárias:

“(...) com tantos enfermeiros no desemprego, aqueles que tem trabalho se abrem um bocadinho a boca [...] é logo complicado. Se nós dizemos que não queremos, estão mais 100 a espera do nosso lugar. Há sempre mais alguém que aceita se nós estamos descontentes a ganhar 5 Euros por hora, o próximo que vem já diz que sim a 4,50 ou 4 euros.” (Entrevistada M)

Assim, a impossibilidade de **começar a sua “vida de adulto”** em Portugal um motivo condutor da decisão de emigrar, que resulta da situação de ou estar desempregado ou estar empregado com condições precárias. Devido ao ordenado baixo ou ao desemprego, doze entrevistadas não dispunham de meios financeiros para se libertar do apoio parental e consequentemente continuavam a *viver com os pais*, apesar de sentirem o desejo e a necessidade de começarem uma vida independente (Entrevistadas C,D,E,F,G,H,I,J,L,M,N,P). A mais velha das enfermeiras entrevistadas sublinha a frustração que para ela surge desta situação:

„Uma pessoa de trinta anos não quer ficar na casa dos pais. Chega a ser um pouco deprimente.“ (Entrevistada N)

A *falta de independência financeira* caracteriza este sentimento de não conseguir estabelecer a sua vida de adulto e foi mencionada por quatorze entrevistadas como um motivo principal para emigrar. A entrevistada Q, que tinha trabalhado num lar, tal como a entrevistada C, que tinha trabalhado primeiro no Saúde24 e depois num centro de saúde e a entrevistada D, que exerceu três empregos ao mesmo tempo, destacam todas como o motivo de emigração a situação de emprego precário e a resultante dependência financeira:

“Mas foi precisamente por causa da precariedade em Portugal e a trabalhar a recibos porque não houve contracto...então tive que ir embora. E porque nós vivemos em Lisboa e aquilo que nós ganhamos no fim do mês dava para viver mas não era muito e muitos meses onde precisava da ajuda dos pais e isso não faz sentido, não faz sentido. É fazer o curso e depois fazer uma vida de adulto independentemente, começar a trabalhar e continuar com a ajuda dos pais, isso não me faz sentido nenhum.” (Entrevistada Q)

“Em Portugal foi impossível. Estive até aos 25 anos a ficar com os meus pais, a perguntar: pai, podes me pagar a gasolina, pai posso jantar fora. Já ficava muitas vezes naquela situação: Então, mas eu preciso agora de dinheiro, mas não consigo pedir mais porque já passaram tantos anos, já terminei o curso há tanto tempo e ainda não consegui arranjar trabalho. Já ficava naquela situação desconfortável demasiado tempo.” (Entrevistada C)

“Nesse período em que trabalhei foi cerca de 4 meses e eu não consegui sustentar a minha vida completamente sozinha, apesar de ter três trabalhos..tinha dois part-times [em lojas de roupa] e um nos cuidados domiciliários, eu fazia cerca de 12 horas por dia trabalhar e não conseguia pagar uma casa e sustentar me sozinha durante um mês inteiro.(...)Não consegui ter a minha própria casa, nem as minhas próprias coisas, sem a ajuda dos meus pais. É complicado.” (Entrevistada D)

A dependência financeira dos pais e a falta de perspectivas de conseguir ter uma vida autónoma, considerada “adulta” num futuro próximo, representa portanto para a maioria das enfermeiras portuguesas o motivo principal da decisão de emigrar. Em dois casos o desconforto sentido face à dependência dos pais, está também ligado à sensação de contribuir para agravar ainda mais a difícil situação financeira em que a família de encontra:

“(...) estava a dizer: tenho que me ir embora, assim não consigo porque a situação financeira em casa não estava boa” e sentia-me um empecilho, uma pedra no sapato de não estar a ajudar e precisava de ajudar em casa.” (Entrevistada G)

“Os meus pais também não têm uma situação muito favorável e então daí decidi vir, a razão principal foi mesmo pelo trabalho, porque antes nunca tinha tido aquela sensação para emigrar.” (Entrevistada H)

Como a entrevistada H, que só pensou em emigrar devido ao desemprego e às dificuldades financeiras, mais dez entrevistadas indicam que anteriormente não tinham a intenção ou a motivação para sair do país e que essa ideia só se manifestou em consequência de longos períodos de desemprego ou de trabalho precário (Entrevistadas A,C,D,E,I,J,M,N,P,Q).

A falta de independência financeira também interfere muitas vezes com a realização de metas pessoais. A maioria das entrevistadas encontra-se numa idade, em que muitas mulheres começam a pensar em ter filhos<sup>76</sup>. De facto encontra-se o *desejo de criar uma família* no futuro como mais um motivo que contribuiu para considerar e optar pela emigração. As entrevistadas M e O, que se encontravam ambas em relações de vários anos, mencionaram que, devido ao seu desejo de

---

<sup>76</sup> Mesmo que a idade média das mulheres portuguesas tenha aumentado nos últimos anos para cerca de 30 anos em 2013 e a idade média das entrevistadas sendo de 25, supõe-se que os primeiros pensamentos sérios sobre a constituição de uma família e as condições, avaliadas como necessárias para realizar estes planos, surgissem alguns anos antes e assim afectassem também o planeamento de futuro do grupo de entrevistadas.



constituir nos próximos anos uma família mas de não verem possibilidades de satisfazer este desejo em Portugal por causa da sua situação financeira, a opção de trabalharem noutro país com condições que permitissem essa segurança e independência financeira tornou-se ainda mais atraente:

“Já estávamos juntos há 8 anos e eu pensava `se aparece um terceiro elemento, onde é que eu estico?’” (Entrevistada O)

“Porque passado algum tempo nós estávamos a pensar constituir uma família, ter a nossa própria casa e esses sonhos estavam um pouco a ficar..., tinham ali uma entrave. Não ia permitir que as coisas se desenvolvessem assim com tanta facilidade (...) senti-me forçada a deixar Portugal para realizar os meus planos. Tenho que procurar noutro lado.” (Entrevistada M)

Em seis casos encontra-se, além do melhoramento da situação económica através da emigração, a possibilidade de **crescimento pessoal** e de satisfazer a própria **curiosidade** em relação à experiência num país estrangeiro, como um motivo importante para emigrar. Estas entrevistadas já tinham pensavam viver noutro país da UE e avaliaram a sua situação actual de vida, caracterizada pela dificuldade em entrar no mercado laboral ou em atingir as suas metas pessoais, como adequada para arriscar essa aventura (Entrevistadas B,F,G,K,L,O). Nenhuma das entrevistadas teve, além de estadias de férias, experiências migratórias intra-europeias prévias. A entrevistada B pretende compensar essa falta de experiência através da sua estadia na Alemanha e é uma das poucas entrevistadas que considera como mais importantes, face à motivação de emigrar, factores como a curiosidade, desafios pessoais e ganhos pessoais:

“Pensei que era uma boa experiência! Primeiro aprender alemão que é uma língua tão difícil mas sabemos que é um desafio, um pouco também a curiosidade como era a enfermagem fora do país, para poder comparar...claro, o dinheiro também era importante. E era um desafio viver noutro país, sempre tive alguma curiosidade, por exemplo, em fazer ERASMUS, mas nunca fiz e era um desafio.” (Entrevistada B)

Mesmo que os factores financeiros ocupem um papel importante, importa conhecer outros motivos de emigração para poder explicar as decisões das enfermeiras portuguesas de uma maneira abrangente:

“Economic factors are important, but hardly ever sufficient to understand any specific experience.” (Castles 2010:1573)

Em seguida será analisada a importância de factores profissionais, os quais se destacaram no processo da análise de conteúdo também como motivos relevantes para a decisão de emigrar.

## 7.2 Factores Profissionais

Neste capítulo procura-se avaliar a influência das condições de trabalho e das perspectivas de carreira para a decisão das enfermeiras portuguesas de emigrar para a Alemanha. Como já foi referido no capítulo anterior, sete das entrevistadas nunca tinham trabalhado como enfermeiras antes da emigração e cinco não estavam empregadas de acordo com as suas qualificações (Entrevistadas D,F,H,I,J) e trabalhavam ou como auxiliares de enfermagem ou noutra área. O facto de não poderem **exercer a profissão** para a qual estudaram, pode ser observado como um primeiro motivo profissional que favoreceu a decisão de emigração das entrevistadas D,E,F,H,I,J,L,P. As seguintes citações podem ser vistas como motivações representativas destas entrevistadas:

“A minha ideia sempre foi: Eu vou para onde for preciso para ganhar uns anos de experiência e quando a situação estiver melhor, depois logo se vê se volto ou não.” (Entrevistada L)

“Já trabalhava em Portugal, mas não como enfermeira<sup>77</sup> mas na Zara e eu tinha estudado e não queria isso para a minha vida. Isso acontece muito em Portugal. Muitos enfermeiros não trabalham na sua área. E para mim, isso não pode ser. Estudei quatro anos e tenho de trabalhar como enfermeira.” (Entrevistada H)

As entrevistadas que não tiveram a possibilidade de pôr em prática os conhecimentos obtidos nos seus estudos, face ao desemprego ou a uma actividade fora da sua área profissional, mostraram-se frustradas e mencionam a preocupação de *perder conhecimentos profissionais* perante o prolongamento dessa situação como mais um factor que influenciou a sua decisão de emigrar.

---

<sup>77</sup> Ela trabalhou 6 meses como auxiliar de enfermagem numa clínica privada mas como era só um trabalho part-time a recibos verdes, passou o maior tempo de emprego fora da área.

Um segundo factor profissional da tomada de decisão é a **realização de determinados planos profissionais** (Entrevistadas A,O,C,M). As entrevistadas C e M, que trabalhavam num lar de idosos e nos cuidados continuados, mencionam o desejo de trabalhar num hospital como um factor importante na decisão de emigrar. A entrevistada A seguiu o plano de se especializar como enfermeira pediatra nos cuidados intensivos. Em Portugal, no entanto, esta especialização apenas seria possível concretizar depois de já ter ganho alguma experiência profissional, a qual a entrevistada recém licenciada, perante as respostas negativas às candidaturas, não era capaz de obter:

“(...) para fazer especialidades eu precisava dois anos a trabalhar, o que é um bocadinho...uma pescadinha de rabo na boca porque eu não posso trabalhar, também não posso fazer uma formação e também não posso trabalhar onde eu quero. E então não posso realizar os meus planos em Portugal.”  
(Entrevistada A)

Também no caso da entrevistada O, foi a impossibilidade de encontrar emprego no serviço desejado, juntamente com a necessidade de ganhar experiência nas tarefas deste respectivo serviço para poder responder melhor aos requisitos do seu trabalho actual que contribuíram para a decisão de emigrar. Devido ao seu trabalho num serviço de cuidados paliativos em Portugal, viu-se confrontada com situações de emergência devido a falta de pessoal, para as quais não se sentiu preparada por falta de experiência prática na profissão. Assim o desejo de ganhar mais experiência profissional nos cuidados intensivos, também motivado pela possibilidade de consequentemente poder prestar um serviço de saúde melhor, não era possível concretizar em Portugal, o que levou à decisão de emigração:

“(...) o meu problema era que à noite só estava eu e um auxiliar. E eu saio do curso, e ler o papel é muito bonito mas quando uma situação de emergência acontece, e nós sem prática não podemos ficar a pensar `Espera quando isto acontece, o que eu faço?` Não, temos que agir! E eu não tinha experiência nenhuma! E tinha medo, sinceramente. (...) E eu disse `É isto o meu plano de vida e então vamos procurar no estrangeiro!` ” (Entrevistada O)

Esta citação da entrevistada O refere um terceiro factor profissional, que influenciou a decisão de emigrar: **as condições de trabalho em Portugal**. Enquanto as condições precárias de trabalho, os rendimentos baixos, os empregos

voluntários ou os recibos verdes, foram já mencionados no capítulo anterior, o foco dirige-se agora para a carga e horários de trabalho e para as condições de equipamento e material no posto de trabalho, os quais as entrevistadas A,B,C,D,O avaliaram ser um dos factores que as motivou para a emigração.

As entrevistadas A e D, que ainda não tinham trabalhado como enfermeiras antes da sua emigração, ficaram também assustadas com a experiência de trabalho de outros colegas no seu primeiro emprego, nomeadamente com a sobrecarga de trabalho por causa de falta de pessoal:

“também começou a assustar-me e comecei a achar que não era uma boa opção trabalhar...para a minha carreira não era bom... e para mim... trabalhar em Portugal.” (Entrevistada A)

A entrevistada D, especificando o desejo de ter melhores condições de trabalho, chega à conclusão que, face à enorme carga de trabalho e à falta genérica de material, não seria capaz de exercer a sua profissão em Portugal como gostaria e resume muitos aspectos, também mencionadas pelas suas colegas:

“(...) o hospital e os enfermeiros são constantemente sobrecarregados. E mesmo ao nível de material e tudo mais há sempre imensa escassez, precisamos pensar: ‘ok, eu tenho isto, o que eu posso fazer com isto para ajudar ao meu paciente em Portugal?’ E não me sentiria realizada em Portugal. As condições duma forma geral eram essas, as condições de trabalho que não podia ter e que gostaria em Portugal, também o facto de me sentir realizada profissionalmente que não me iria sentir com um ordenado baixo e não podia prestar os cuidados de saúde que sempre pensaria prestar e não podia ajudar aos outros também de uma maneira como também gostava de ser ajudada quando estivesse doente. Olhava para o panorama de Portugal e pensava: ok, mesmo que fique a trabalhar aqui eu nunca me vou sentir bem porque não vou conseguir fazer o bem como gostaria. E essas foram as principais razões que me levaram à decisão de sair.” (Entrevistada D)

Enquanto estas duas enfermeiras decidem começar a sua carreira no estrangeiro por causa de informações de colegas sobre as suas experiências profissionais em Portugal, para as entrevistadas C, B e O a decisão de emigração decorre das próprias experiências profissionais em Portugal. Todas elas se queixam da carga de trabalho, como o resultado de uma falta genérica de pessoal, com a consequência de não terem tempo suficiente para a vida privada:

“O problema era assim, foi o que disse...sessenta horas por semana, 32 turnos por mês. Eu só o via [o namorado], porque quando ia para cama, ele já lá estava, eu chegava a dar um beijinho, a dizer: “até amanhã”. No dia a seguir de manhã, dizia: “Até logo, amor.” E trabalhava. Depois quinta-feira tenho folga e precisavam alguém quinta-feira e fui trabalhar e entretanto já não tive folgas. Ele não me viu quase. Por um lado, vim porque quero essa carreira e por um lado porque preciso ter tempo para os meus.” (Entrevistada O)

A sobrecarga e a falta de períodos de descanso reflecte-se também em sentimentos de stress e exaustão:

“Eu cheguei em casa e chorava, não estava triste, era exaustão. Chorava simplesmente.” (Entrevistada O)

Em resumo, para além do desejo de atingir a independência financeira, a concretização de determinados planos e carreiras profissionais, a obtenção de melhores condições de trabalho e a possibilidade de ter mais tempo livre são factores condutores da emigração.

### **7.3 Conclusão do capítulo**

A análise de conteúdo em relação aos motivos de emigração mostrou diversos factores que tiveram um impacto na tomada de decisão. Como motivos principais observa-se por um lado o desejo de alcançar uma independência financeira como base para começar a sua “vida de adulto” e por outro lado o desejo de ter melhores condições de trabalho e opções de carreira.

Os factores financeiros ocuparam um papel preponderante na decisão. Porém, não foram as diferenças de salários que em primeiro lugar desempenharam um papel decisivo, como destacado por Harris e Todaro (1970) sendo o motivo principal de emigração, mas sim o desejo de através do emprego alcançar a sua independência financeira para poder viver a sua “vida de adulto”. O termo “vida de adulto” foi usado pelas próprias entrevistadas e mostra mais uma vez que a decisão de emigrar tem que ser percebida no contexto do momento no ciclo de vida de uma pessoa. Como já argumentado pelo Nauck e Settles, “o momento da decisão de emigrar é fortemente conectado ao ciclo de vida familiar e aos maiores eventos no ciclo de vida individual (2001: 462). Viver uma vida de adulto significa para as jovens entrevistadas a transição para o mercado de trabalho, a possibilidade de

sustentar a sua vida sozinha com um emprego que correspondesse a própria formação, viver numa casa própria e em alguns casos também de criar uma família.

A impossibilidade de exercer a sua profissão em Portugal cria, além das dificuldades financeiras e psicológicas<sup>78</sup> a percepção de que o “capital humano” acumulado, investindo capital financeiro mas também energia na sua licenciatura de quatro anos na enfermagem, não pode ser rentabilizado ou que os conhecimentos não podem ser aplicadas como desejado, devido à falta de pessoal, stress e exaustão no local de trabalho. Mesmo sendo o motivo financeiro o mais significativo para estas entrevistadas, as condições de trabalho e a realização de uma carreira profissional podem ser vistas como outros factores que “empurram” para a emigração as enfermeiras que ainda não tinham pensado nela. Confirma-se então que a possibilidade de desenvolvimento do capital humano ideal, formulado na “teoria do capital humano” de Sjastaad (1962), que ao mesmo tempo leva ao desejado aumento do capital económico das enfermeiras, devido a certeza de encontrar através do recrutamento um emprego na Alemanha, é um motivo condutor da emigração. Além de conseguir entrar no mercado de trabalho através da emigração e fazer rentabilizar os conhecimentos adquiridos ao longo dos anos na universidade, é também a realização de certas metas profissionais que atrai para a emigração. A mobilidade destas mulheres surge então também da motivação de melhorar as suas qualificações profissionais para poderem seguir uma carreira e mostra assim mais uma razão para enquadrar os motivos de emigração de mulheres não apenas no contexto da migração familiar. Neste caso são as mulheres que emigram sozinhas, a procura de emprego e de melhores opções profissionais.

Apesar de não encontrar muitos exemplos, considero também importante mencionar a possibilidade do crescimento pessoal e de curiosidade como um motivo desta emigração, por serem diferentes dos predominantes motivos com base em considerações económicas e profissionais. A livre circulação na Europa serve então, além da possibilidade e facilidade de responder a períodos de desemprego através de uma mudança de país, como um espaço cultural que atrai os jovens,

---

<sup>78</sup> Como uma “dificuldade prática” que resulta de uma situação financeira desfavorável encontra-se por exemplo a impossibilidade de mudar-se para uma casa própria, enquanto a “dificuldade psicológica” descreve os sentimentos que surgem do “aprisionamento” nesta situação de dependência.

curiosos por aprender uma nova língua e aumentarem o seu horizonte mental. Destaca-se, porém, que aquela entrevistada que sublinhou estes factores não-monetários como principais motivos de emigração, era a única que dispunha de um emprego em Portugal com contracto indeterminado que lhe permitia sustentar a sua vida completamente sozinha. Supõe-se então que estes benefícios do crescimento pessoal manifestam-se como um motivo de emigração mais naquelas pessoas que não sentem a necessidade de emigrar para poder cobrir as suas necessidades básicas.

Enquanto ela sempre esteve curiosa por viver algum tempo no estrangeiro, a maioria não incluiu a opção da emigração à partida no seu plano de vida mas sublinha que esta apenas surgiu como resposta à sua situação precária em Portugal. A observação de Verwiebe, face à migração contemporânea intra-europeia de que “as razões económicas ocupam uma posição pouco importante e a mobilidade europeia baseia-se muito mais em motivos sociais e culturais” (Verwiebe 2004:185) não se confirma para a maioria das enfermeiras portuguesas entrevistadas neste estudo.

Faist levanta a questão, até que ponto se trata de uma migração voluntária quando as pessoas emigram para fugir da situação de desemprego no seu país de origem (Faist 2000:23). Porém, a palavra “forçada” está ainda muito associada à ideia de assegurar a sobrevivência através da emigração, como é o caso para refugiados que são perseguidos nos seus países de origem ou sofrem as consequências de catástrofes naturais. Sem querer então chamar a emigração das enfermeiras portuguesas neste estudo como “forçada”, observa-se em todo o caso uma necessidade de emigrar para poderem tornar-se financeiramente independentes e consequentemente estabelecer a sua vida de adulto e/ou para poderem realizar os seus planos de carreira.

Importa sublinhar que nem todas as entrevistadas que tinham um emprego na sua área conseguiam sustentar a sua vida completamente sozinhas e as que se encontravam no desemprego, nem recebiam resposta às suas candidaturas. Estas observações apontam para uma falta de valorização destas profissionais altamente qualificadas, pondo Portugal em risco de no futuro enfrentar um crescente fluxo migratório de enfermeiros que partem em busca de emprego no estrangeiro que lhes

permita sustentar a vida e de empregadores que valorizarem as suas competências profissionais, não apenas por uma remuneração justa mas também a possibilidade de realizarem as suas carreiras profissionais.

## **8. A influência das redes sociais e do recrutamento na decisão de emigrar**

No capítulo anterior, resultado da análise qualitativa de conteúdo, mostraram-se os motivos individuais que influenciaram a decisão de migração das enfermeiras portuguesas. Face às condições estruturais, observou-se que esta foi uma reacção das entrevistadas à situação precária de vida em Portugal e que os planos de emigração nem sempre faziam parte do seu projecto de vida. Para uma melhor compreensão da articulação entre factores individuais e estruturais importa analisar o papel das redes sociais no processo de tomada de decisão. A análise de redes sociais também contribui para identificar as razões pelas quais as enfermeiras escolheram a Alemanha como país de destino numa altura em que a maioria dos enfermeiros portugueses tem emigrado para a Inglaterra. Assim, neste capítulo será investigado quais os contactos que as enfermeiras dispunham no país de origem e de destino e de que forma influenciaram a decisão de emigrar e a escolha da Alemanha como país de destino, testando as três hipóteses mencionadas no capítulo 4.3.3.

### **8.1 Redes sociais e relações familiares no país de origem**

O capital social que surge das relações sociais no país de origem, segundo Faist tem, numa primeira fase, o efeito de se opor à decisão de migração, podendo apoiá-la numa fase posterior (Faist 2000:14,17,103,201). Estudos empíricos confirmam que a proximidade geográfica de amigos e a tendência para mantê-la reduz a probabilidade de emigrar (Belot e Ermisch 2009). Segundo Kley, isto também explica a concentração local de familiares e a forte ligação individual ao local de residência (Kley 2009, 2011). A maioria dos estudos que investiga a influência das redes sociais para o processo de migração observa que um elevado grau de inserção local inibe a decisão de emigrar, confirmando a “Affinity Hypotheses”. Segundo Kley, um indivíduo só decide emigrar se “o efeito de aprisionamento” das redes sociais no seu local de residência for mais fraco do que a força impulsionadora de



estar em risco de desemprego e ou de poder encontrar melhores oportunidades no país de destino (Kley 2013:143).

Em relação às enfermeiras portuguesas entrevistadas, destacou-se o papel importante da família nas decisões de emigrar. Outras influências de redes sociais no país de origem, encontram-se no contacto com namorados, colegas de trabalho e amigos.

### 8.1.1 O papel da família

Mostrou-se, em primeiro lugar, que a família das enfermeiras migrantes entrevistadas muitas vezes desempenhou um **papel de apoio** em vez de ser um obstáculo à decisão de emigrar (Entrevistadas C,D,F,I,K,M,O,P,Q).

No caso das entrevistadas F,P e M, que durante muito tempo não tinham considerado a emigração, a decisão de emigrar surgiu no quadro da experiência de longos períodos de desemprego ou de más condições de trabalho, mas também da *iniciativa dos progenitores*, os quais ou levantaram a ideia de emigrar ou motivaram fortemente a emigração por parte das filhas:

“Se me perguntassem naquela altura [quando terminou o curso de enfermagem], eu dizia que nunca ia emigrar. Entretanto comecei a ver que a situação era muito má e o meu pai começou-me a incentivar a dizer: „Luisa<sup>79</sup>, se calhar é uma boa opção!“ (...) eu vim para cá por causa do meu pai basicamente. Ele incentivou-me bastante.” (Entrevistada P)

“Os meus, pais por exemplo, foram os maiores impulsionadores, principalmente a minha mãe. E se eu concorri para fora foi muito por iniciativa dela porque acho que se fosse só eu, se calhar não tinha tomado essa decisão, não tinha dado esse passo.” (Entrevistada M)

No seguinte caso, é a experiência dos pais de já terem tido uma filha a viver no estrangeiro que é vista como razão para incentivarem a emigração:

“É assim, os meus pais sempre motivaram-me porque a minha irmã estudou fora do país e disseram: „Vai-te embora, é melhor, estás aqui muito mal“ mas eu é que tinha medo.” (Entrevistada F)

Apesar das entrevistadas mencionarem como motivo da decisão de emigrar a situação precária em Portugal, como foi discutido no capítulo anterior, a ideia de emigrar foi sugerido pelos pais. Assim, em relação à influência das relações

---

79 Todos os nomes das entrevistadas, ou de pessoas por elas mencionadas, foram alterados para garantir o seu anonimato.

familiares no país de origem, confirma-se nestes casos de forma intensa a “*Encouraging hypothesis*”. Mesmo não sendo claro até que ponto as entrevistadas teriam tomado esta decisão sem a iniciativa e o apoio dos pais, torna-se evidente que a família no país de origem influenciou fortemente a decisão de emigrar.

Noutros casos a decisão de emigrar surgiu por iniciativa própria mas a família desempenhou também um papel importante durante este processo, mostrando uma atitude positiva perante a emigração (Entrevistadas C,D,I,K,O,Q). Através da *transmissão de informação* acerca das campanhas de recrutamento dos hospitais alemães ou da *partilha de informação* sobre a Alemanha, as entrevistadas desta forma não só tomaram conhecimento da possibilidade de trabalhar na Alemanha pelas famílias mas sentiram-se encorajadas a fazê-lo. As entrevistadas K e Q ficaram a saber do recrutamento pelos hospitais alemães através de membros da família. Os pais da entrevistada K descobriram o anúncio num jornal e pelas condições oferecidas, aconselharam a sua filha a candidatar-se:

“(...) a minha mãe viu no Expresso, num Jornal, um anúncio de Frankfurt e disse: “Então filha, e se fosses para a Alemanha? As condições parecem boas!” E eu: „Mas a língua!“ E ela: “Mas eles oferecem o curso de alemão intensivo, seis meses.” Foi a minha mãe que disse. E depois o meu pai disse: „Eu acho que sim, filha, se a Inglaterra está tão cheia, porquê não?“  
“(Entrevistada K)

No caso da entrevistada Q foi o irmão que viu o anúncio no jornal e como já tinha vivido na Alemanha durante alguns anos, aconselhava veementemente a sua irmã a concorrer, sugestão com que o resto da família logo concordou:

“E o meu irmão mais velho deu-me logo apoio. E o outro gosta também bastante da Alemanha. E a minha mãe, que é a pessoa mais importante para mim, foi a primeira pessoa que disse: ‘Vai!’ A minha família é bastante importante e a partir do momento em que a família me dá força, sim.”  
(Entrevistada Q)

Além de confirmar mais uma vez a “*encouraging hypothesis*”, é também a partilha de informações sobre as condições de vida e de trabalho no país de destino e sobre anúncios de recrutamento, feita por familiares no país de origem, que contribui para as potenciais migrantes considerarem positiva a hipótese de emigrar

para a Alemanha. Embora a “*information hypothesis*” esteja originalmente ligada à recolha de informações sobre o país de destino através de contactos com pessoas que aí residem, neste caso confirma-se também a hipótese da divulgação de informação através de redes familiares no país de origem.

Noutros casos, mesmo não existindo partilha de informação, a atitude muito positiva da família, foi motivadora e incentivadora para a tomada da decisão:

“Os meus pais ficaram muito contentes. A minha mãe costumava dizer: ‘Eu quero te ver longe’ porque ela também achava que em Portugal não iria sentir-me realizada profissionalmente, nem iria ter as condições (...) Os meus pais sempre disseram: ‘Eu quero que tu tenhas sempre mais do que aquilo que te possa dar para tu também poderes dar aos teus filhos. Por isso acho importante ires e desenvolveres-te e teres mais do que sei que tu podes ter aqui.’ (...) Isto ajuda imenso.” (Entrevistada D)

A entrevistada D teve sempre a certeza de que a família apoiaria uma possível emigração. Pelo contrário, a mãe da entrevistada O, inicialmente desaconselhou os planos de emigração da filha, mas apoiou-os numa fase posterior:

“A minha mãe no início só dizia: „Oh filha, não vás para fora, tenta aqui.“ Quando fui à entrevista para a Inglaterra, disse isso. Entretanto comecei a trabalhar, ela viu-me trabalhar sessenta horas por semana. Ela viu que não me via [e depois] ela dizia sempre: „Olha filha, vai vai vai.“ E quando apareceu aquilo da Alemanha, ela disse: „Vai!“ Disse que ficava triste mas queria que tivesse um futuro.” (Entrevistada O)

Também noutros casos os pais assumiram numa primeira fase um **papel de entrave** em relação às intenções de emigrar das filhas, que depois se transformou em apoio (Entrevistadas A,E,G,H,L,N). Nestes casos, a decisão de emigrar foi tomada individualmente e defendida contra as *críticas e dúvidas* da família que surgiram numa fase inicial. No entanto, ainda durante o curso de língua preparatório em Portugal, predominou uma atitude positiva da família face aos planos de emigração:

“A reacção foi sempre: „Ah, vais para tão longe“ mas depois também começaram...é a tal coisa, começaram a ver que ficar cá sem trabalhar ou ir para fora e ganhar experiência e disseram: „Ao fim de alguns anos se quiseres vir para cá, voltas, se não continuas lá.” “ (Entrevistada E)

“A minha mãe sempre disse que não queria mas a partir do momento em que começou a ver o estado da situação, o estado da precariedade, ela aceitou bem e agora aceita bem.” (Entrevistada G)

Como já observado no caso da entrevistada O, também os pais das entrevistadas E e G apoiaram os planos de emigração a partir do momento em que as condições de vida e de trabalho no país deixam de ser avaliadas como boas ou suficientes para as próprias filhas. Também os pais das entrevistadas L e N acabam por apoiar os planos da filha de emigrar para a Alemanha. Nestes casos as dúvidas iniciais não se referiam tanto ao plano de emigrar mas à *escolha do país de destino*. Enquanto a mãe da entrevistada L via na língua um obstáculo, no caso da entrevistada N as objecções decorrem de uma ideia sobre a atitude geral da Alemanha perante os imigrantes:

“Ela estava a dizer: ‘Estás tola, não quero ver o que vais fazer!’ (...) A minha mãe ficou sempre assim: ‘Para a Alemanha? Mas ali fala-se alemão!’” (Entrevistada L)

“‘Estás maluca’. A minha família apoiou mas pronto, a Alemanha, em Portugal temos sempre aquela sensação da Alemanha ainda é um país não muito aberto para os imigrantes.” (Entrevistada N)

Duas afirmações das próximas entrevistadas indicam como estas tiveram de defender os seus planos de emigrar contra a vontade ou as dúvidas dos familiares. Nestes dois casos, até ao dia da saída das entrevistadas de Portugal, a *família não acreditou na possibilidade de emigração* e em consequência não apoiaram activamente os planos das filhas:

“Toda a gente reagia assim levemente porque nunca pensou que fosse mesmo verdade até chegar ao momento que disse que ‘não, eu vou mesmo, já assinei papeis, vou comprar a viagem’ e só aí é que a minha família caiu no real e prontos foi um momento triste, já se sabe as saudades há muitas e prontos..” (Entrevistada H)

No caso da entrevistada A, apesar dos pais tentarem não travar a realização dos planos da filha, ambos os pais expressaram dúvidas sobre a veracidade das condições formuladas no contracto, o que provocou temporariamente na filha sentimentos de insegurança face aos seus planos de emigração:

“É assim, a minha mãe é muito muito muito mãe galinha, muito. E ela nunca acreditou. Eu disse: “Olha vou para fora” e os meus pais disseram: „Tudo bem“. Não queriam que eu ficasse frustrada, então disseram tudo bem, mas só acreditaram no aeroporto. Até lá, ninguém acreditou que eu fosse embora mesmo. E...chegou o contracto, eu assinei o contracto e eles disseram: „Vê lá....“ Depois eles têm sempre aqueles medos...será que é mesmo verdade...eu acho que isso é o pior das famílias.” (Entrevistada A)

Em suma, em relação ao papel da família no país de origem, no processo de tomada de decisão de emigrar, constata-se que esta desempenhou um forte papel de apoio e de encorajamento (Encouraging Hypothesis). Como já observado por Gardner, confirma-se também neste estudo que a decisão de emigrar nem sempre surge a partir de uma iniciativa própria (Gardner 1983:64). Como vimos, em vários casos foram membros da família, em especial os pais, os responsáveis pelo surgimento da ideia de emigrar e que contribuíram para a sua concretização.

O facto das entrevistadas seguirem os planos de emigração apesar das dúvidas iniciais da família e consequentemente a “afinity hypotheses” não poder ser confirmada, pode ser visto como um sinal de que os motivos individuais eram tão fortes ou as condições estruturais no país de origem tão más, que a falta de apoio familiar não chegou a ser um obstáculo para a decisão de emigrar.

### **8.1.2 O papel dos namorados e dos amigos**

Para além da família são também os namorados e as relações com amigos que no país de origem influenciam a decisão de emigrar. Oito das entrevistadas encontravam-se numa relação amorosa antes da sua emigração para a Alemanha. Só no caso da entrevistada B o namorado já tinha emigrado para a Alemanha. Qual foi o efeito que este contacto já existente no país de destino teve para a tomada da decisão, será analisado no capítulo 7.2.

Ao contrário, os namorados das entrevistadas A,J,K,M,O,P,Q no momento da decisão de emigrar, viviam todos em Portugal; só a entrevistada O partilhava uma casa com o namorado em Portugal. Todas as entrevistadas indicam que a iniciativa para emigrar surgiu delas e que, numa primeira fase, nem todos os namorados apoiaram a ideia (Entrevistadas O,J,P). O namorado da entrevistada O conseguia imaginar emigrar, mas devido ao conhecimento que tinha naquela altura sobre a Alemanha, não lhe parecia ser um país de destino atractivo. Mostra-se neste caso,

como já observado para alguns dos pais no capítulo anterior, *dúvidas e receios iniciais face à escolha do país de destino*:

“E ele disse: ‘Alemanha!!!???’ Desculpa, mas nós conhecemos a Alemanha da Segunda Guerra Mundial, pelas aulas de história. A língua parecia que estavam todos zangados, eu não sabia alemão. E ele ria se de mim.” (Entrevistada O)

No entanto, como as condições oferecidas pelos hospitais alemães eram consideradas melhores do que as ofertas de outros países e como também ele se viu sem perspectivas de carreira em Portugal, acabou por apoiar o plano de emigrar e contribuir para a sua realização. No caso dos parceiros das entrevistadas J e P a rejeição da decisão de emigrar foi tão forte que eles decidiram *permanecer em Portugal*, enquanto as suas namoradas continuaram a perseguir o seu plano de migração.

A entrevistada J expressa dúvidas se perante a rejeição dos planos de emigração pelo namorado, teria emigrado caso o seu projecto migratório não tivesse sido apoiado pelos pais:

“O problema mesmo foi com o meu namorado, foi a desgraça total.. Ele não queria que viesse para aqui e está em Portugal até agora. Mas agora já aceita melhor a situação mas no início foi muito complicado. Por acaso tinha os meus pais que me apoiaram, se não seria um bocado...difícil.” (Entrevistada J)

Como a entrevistada J, também a entrevistada P ambicionava emigrar enquanto o seu namorado preferia ficar em Portugal, os dois tomaram a decisão de se separar. Quando poucas semanas depois da emigração da sua namorada ele percebeu que ela realmente se tinha ido embora sozinha, decidiu também emigrar. O parceiro da entrevistada J, no entanto, ainda permanece em Portugal. Enquanto nestes casos, o facto de estarem numa relação dificultou a decisão de emigrar e às vezes exigiu das entrevistadas oporem-se à vontade do seu parceiro, para as entrevistadas A,K,M,O e Q ficou logo claro que iam emigrar juntos e isso foi um apoio para tomar a decisão. Para reduzir possíveis riscos que podiam surgir, se a vida e as condições na Alemanha não correspondessem às expectativas, todas decidiram emigrar primeiro sozinhas e só depois de terem avaliado a situação no país de destino, os namorados seguiriam. Todos estes namorados emigraram para Munique ou Frankfurt depois de um período de 2 a 8 meses e vivem agora juntos com as suas parceiras.

Contrariamente à observada influência diversificada das relações amorosas, que em alguns casos e em certos momentos dificultaram a decisão de emigrar e noutros apoiaram-na, mostra-se uma influência mais coerente por parte dos amigos. Excepto num caso, os planos de migração são apoiados pelos amigos desde o início e em alguns casos foram os amigos e colegas que as motivaram activamente para a emigração.

A maioria dos entrevistados indica que a decisão de trabalhar na Alemanha não era uma novidade para os amigos, porque já dispunham de outros amigos que tinham emigrado ou eles próprios já tinham pensado nesta opção. Só a entrevistada B relata uma incompreensão inicial dos seus amigos face à intenção de emigrar, dado que ela tinha um contracto com duração indeterminada como enfermeira em Portugal, e consequentemente, não conseguiram compreender o desejo ou a necessidade de emigrar. Noutros casos foram colegas amigas que activamente motivaram as entrevistadas para se candidatarem em grupo para a oferta de emprego da Alemanha. No capítulo seguinte será discutido como o facto de não emigrarem sozinhas mas sim dentro de um grupo influenciou a decisão de emigrar.

### 8.1.3 O papel da emigração em grupo

Para as entrevistadas C,D,F,G,H,I,J,L,M e P observa-se que o facto de emigrarem em grupo e não sozinhas, como consequência do recrutamento, teve um **impacto decisivo para tomarem a decisão de emigrar e para escolherem a Alemanha** como país de destino. As entrevistadas G,H,I e P tiveram conhecimento do recrutamento através de *disponibilização de informações e de uma avaliação positiva da oferta de emprego da Alemanha* por colegas e apreciaram a ideia de emigrarem juntas:

“Tive um período de seis meses à procura de emprego e não encontrei. E uma colega do meu curso disse-me: ‘Olha, está o anúncio x a recrutarem pessoas para aquela zona da Alemanha e que tal concorreremos?’ E eu pensei: ‘Ok, vamos concorrer.’” (Entrevistada P)

“E também uma colega falou-nos dessa oportunidade de ir para a Alemanha. Ela foi à entrevista e disse que é muito fixe e se estávamos a pensar em sair, vamos todos juntos. E a ideia de ir todos juntos, aliciava-me, não queria ir para fora sozinha porque acho importante termos alguém de referência.” (Entrevistada G)

No caso da entrevistada I, a sua candidatura à oferta de emprego na Alemanha resultou do *incentivo do colega* e primo. Em consequência da desistência dele durante o curso, ela cria dúvidas face à sua emigração e só toma consciência da decisão depois de começar a trabalhar na Alemanha.

“Mandeí currículos em Portugal e queria mesmo ficar lá. Entretanto o meu primo disse: ‘Ah não, vamos concorrer os dois.’ Mesmo que ele fosse para a Uniklinik e eu para o Northwest, ficávamos perto e ia sempre ser melhor ficarmos nós dois do que sozinhos. (...) Eu estava sempre em contacto com o meu primo e ele estava muito entusiasmado com aquilo mas entretanto as coisas foram seguindo [o primo desistiu] e continuei o curso mas a ideia não era de vir cá, nem de ficar cá. Acho que só tive mesmo consciência quando comecei aqui a trabalhar.” (Entrevistada I)

A possibilidade de emigração em grupo influenciou a decisão de emigrar e nalguns casos foi mesmo uma *condição prévia* para a realização do próprio plano de emigrar devido à expectativa de *entreaajuda e à maior facilidade para defenderem, através do grupo, os seus interesses* no país de destino:

“Nunca me passou pela cabeça emigrar completamente sozinha (...) havia mais gente que ia comigo e que ia passar pelas mesmas experiências que eu, ou seja, iria por certo haver um grande espírito de entreaajuda.” (Entrevistada C)

“E depois tinha a vantagem que umas das condições que tinha definida era que não vou sozinha e tanto para um lado, como para o outro, eu tinha amigos de confiança, e isso para mim...uma condição principal estava feita. Isso tinha pré-definida.” (Entrevistada G)

“O grupo do Porto, principalmente, ficámos muito unidos. E ajuda porque...vir para cá sozinha era impensável! Foi uma das situações que me aliciou foi essa, eu sabia que iria ter algumas pessoas e que aqui ou ali estaríamos todos no mesmo sítio. E conseguimos nos queixar se for preciso, todos juntos é mais fácil. O que não acontecia quando fiz a entrevista para a Inglaterra, não me garantiam isso.” (Entrevistada L)

Também as entrevistadas F e J explicam que a decisão de emigrar foi influenciada fortemente pelo facto de não emigrarem sozinhas. Observa-se nestes casos a avaliação positiva do facto de *poderem comunicar com as colegas na língua materna*:

“E também não queria ir sozinha e quando fui a entrevista ao Goethe sabia que tenho um grupo de colegas para falar e que quando nós vamos, vamos todos juntos, então foi tudo muito mais fácil.” (Entrevistada F)



“O facto de saber que outros portugueses também iriam influenciou de facto a decisão, pois é sempre bom saber que não vais estar totalmente sozinha, saber que existem outras pessoas na mesma situação e que falam a mesma língua.” (Entrevistada J)

A possibilidade de emigrar em conjunto como consequência do recrutamento, teve portanto um impacto forte na decisão de emigração, mas em especial para a escolha do país de destino. Com amigos e colegas a informarem sobre o evento de recrutamento (*“information hypothesis”*) e a proporem a emigração em grupo, também as entrevistadas que não teriam tomado esta decisão por iniciativa própria, consideraram a opção de emigração. A emigração em grupo permite segurança e apoio no processo da migração (*“facilitating hypothesis”*).

A emigração com as suas compatriotas e a existência de um grupo de referência no país de destino que fala a mesma língua materna simplificando a troca de experiências, foi considerado ser uma grande vantagem e contribuiu para a decisão de escolher esta oferta de emprego. Mesmo que a decisão de emigrar não tenha sido tomada dentro do grupo, pode-se constatar que a emigração das enfermeiras portuguesas em grupo foi uma condição que influenciou a decisão de emigrar e que já durante o curso preparatório em Portugal começou a desenvolver-se uma rede social em que os seus membros se apoiavam mutuamente e eliminavam as dúvidas que surgiram individualmente face à decisão de emigração, argumentando não emigrarem sozinhos mas sim com o apoio do grupo no país de destino<sup>80</sup>.

## **8.2 Redes sociais no país de destino e recrutamento**

Considera-se os contactos com amigos, colegas ou familiares residentes no país de destino como importantes para a decisão de emigrar e para a escolha do país. Como referido no capítulo 4.3.3, também o papel das agências de recrutamento e/ou do futuro empregador, ainda pouco investigado, torna-se cada vez mais importante para explicar a actual emigração laboral. No cerne deste capítulo está a questão, de que forma o facto de já se disporem de contactos com amigos, colegas e familiares na Alemanha influenciou a decisão de imigrar e qual é o papel do recrutamento na tomada desta decisão.

---

<sup>80</sup> Esta informação decorre da observação participativa no meu papel de professora durante os cursos de alemão.

Por um lado, esta análise torna-se interessante porque a amostra de entrevistadas contém três grupos que emigraram um depois do outro. Daí levanta-se a questão se existiam contactos com colegas enfermeiras que já se encontravam na Alemanha e como é que este facto facilitou ou encorajou a decisão de emigrar? Por outro lado, interessa descobrir qual é o papel do recrutamento no processo da tomada da decisão.

### **8.2.1 O papel da família e dos amigos**

Da amostra recolhida, apenas as entrevistadas B,E,O,P dispunham de contactos com familiares ou amigos na Alemanha. No caso da entrevistada E, o *contacto* que tinha com uma tia na Alemanha, *não afectou a decisão* de emigrar ou a escolha do país. Nos outros dois casos, a *decisão de emigrar estava ligada à existência de contactos sociais próximos no país de destino*.

O namorado da entrevistada B já vivia em Munique quando ela tomou a decisão de emigrar. Neste caso, a motivação de emigrar e a escolha da Alemanha estavam fortemente ligadas à estadia do namorado na Alemanha, o qual já dispunha de contactos que facilitaram também a procura de trabalho da entrevistada B, que não vinha através do recrutamento:

“Foi um pouco por ele [que encontrou emprego] porque ele já conhecia duas raparigas que já trabalhavam no hospital e elas disseram que precisavam de pessoal para trabalhar.” (Entrevistada B)

A entrevistada P sentiu-se encorajada a tomar a decisão de emigração, que o pai lhe aconselhava, porque tinha uma amiga portuguesa que falava-lhe sempre bem das condições de vida:

“A minha melhor amiga na altura também vivia na Alemanha, tinha um namorado alemão, os amigos todos eram alemães e dizia-me muito bem da Alemanha, disse: ‘Olha, isso é muito bom, tem boas condições’.. falou-me dos aspectos positivos. Entretanto, isto começou a entrar na minha cabeça (...).” (Entrevistada P)

Observa-se neste caso como a amiga que já residia no país de destino, tenta encorajar a ideia de emigrar e direccionar as intenções da entrevistada através de descrições positivas sobre a Alemanha, confirmando o “*Facilitating e information hypothesis*”.

Pelo contrário, uma colega da entrevistada O, recrutada em 2009, que já vivia há algum tempo em Frankfurt, informou-a estar muito insatisfeita com as condições de trabalho, não se sentir bem de uma forma geral e decidiu voltar para Portugal. Este relato negativo, porém, não tem o efeito de pôr em causa a sua decisão:

“Uma colega minha tinha casado com um alemão e foi para a Alemanha com o primeiro grupo. Não gostou, odiou, chorava todos os dias e voltou para lá (Portugal). (...) Eu gosto muito da opinião das outras pessoas mas tenho a minha e queria ver o que acontece. Se for assim tão mau, aguento um ano de contracto e sempre tenho a experiência que queria.” (Entrevistada O)

Para a maioria das entrevistadas antes da emigração havia poucos contactos com amigos ou familiares no país de destino pelo que a influência destes para a tomada de decisão de emigrar das enfermeiras portuguesas mostra-se bastante limitada. Quando existiam contactos, eles afectaram o processo de decisão, ou de forma motivadora, ou no caso de divulgação de informações exclusivamente negativas, não tiveram um impacto negativo na tomada de decisão. Enquanto os contactos com amigos, colegas e familiares na maioria não foram cruciais para a emigração, destaca-se o papel do empregador como importante neste processo.

### **8.2.2 O papel do recrutamento pelo empregador**

Existe ainda pouco entendimento sobre a função do recrutamento no processo de migração (Boyd e Nowak 2012:95). As investigações existentes concentram-se na sua maioria na mobilidade internacional de trabalhadores altamente qualificados, recrutados internamente pelas empresas ou por agências de recrutamento (Petthe 2006). Findlay e Li num estudo feito na China descrevem que para a migração de trabalhadores com altas qualificações, as agências de recrutamento em primeiro lugar, disponibilizam informações e recursos para os potenciais migrantes, segundo, determinam através da selecção desses trabalhadores, a dimensão e composição do fluxo migratório, e terceiro, encorajam e motivam através dos seus planos individuais de desenvolvimento profissional os trabalhadores para emigrarem (Findlay e Li 1998:685). Nesta abordagem, conhecida por “Migration Channel”, as decisões dos migrantes não são consideradas totalmente autónomas, dado que são condicionadas pelo número e tipo de trabalhadores procurados pelas agências de recrutamento (Petthe 2006:72).

No caso das enfermeiras portuguesas na Alemanha, o recrutamento não se realizou através de uma agência de recrutamento mas directamente através do futuro empregador, o hospital alemão. Antes deste recrutamento, muitas das entrevistadas já tinham respondido a outros anúncios de emprego noutros países ou cidades alemãs, publicados por agências ou por empregadores em jornais portugueses ou na internet. Através do recrutamento em Portugal pelos hospitais alemães, as entrevistadas conheceram o seu futuro empregador e em consequência das entrevistas em Portugal com os seus futuros empregadores, já dispunham de informações sobre as condições de vida e de trabalho na Alemanha. A certeza de ter um emprego na área de enfermagem e assim alcançar a independência financeira através da emigração, teve um efeito positivo na decisão geral de emigrar e na escolha da Alemanha. Contudo, numa primeira fase observa-se alguma **desconfiança face às condições oferecidas** pelos hospitais que em alguns casos resultam de *experiências anteriores* com agências de recrutamento falsas.

A entrevistada K fala de um receio geral durante o processo das entrevistas de que as condições oferecidas fossem falsas, o que se manifestou ainda mais quando o pré-contrato não chegou na data acordada:

“Notou-se logo que havia um medo nas pessoas de ir para a Alemanha (...) A tradutora dizia que íamos receber um pré-contrato mas depois nunca mais recebíamos e não sabíamos quando íamos começar as aulas de alemão e então ficávamos a pensar: é verdadeiro ou não é? Foi um receio geral.”  
(Entrevistada K)

Também as entrevistadas G e H, que anteriormente foram burladas por uma agência falsa que recrutava enfermeiros para o Canadá, referem dúvidas na primeira fase da decisão:

“A pessoa fica sempre na suspeita, será que isto é mesmo real?”  
(Entrevistada H)

No caso da entrevistada D, as dúvidas face à veracidade das condições da oferta de emprego na Alemanha, estão ligadas ao facto de elas *se diferenciarem tanto das condições em Portugal*:

“(...) eu desde sempre disse que não acreditava...como se costuma dizer: “Quando a esmola é demais, o pobre desconfia.” E eu sempre achei que ia chegar aqui na Alemanha e as coisas não seriam exactamente assim como diziam. Estava à espera que alguma coisa não corresse bem porque não era normal um “Arbeitsgeber” (port.: empregador) dar umas condições como estavam a oferecê-las. E perante a dificuldade em Portugal, alguém que chega e nos dá tudo, nós andamos sempre com um pé atrás, receamos.” (Entrevistada D)

**A confiança na veracidade da oferta de emprego na Alemanha**, estabeleceu-se com o início do curso de língua preparatório. Foi a participação do “Goethe-Institut” neste processo, onde os cursos se realizaram e o qual todas as entrevistadas conheciam como um instituto de referência mundial, que transmitiu a confiança e segurança às entrevistadas. O envolvimento do Instituto Goethe no recrutamento, apesar de apenas ser responsável pela realização do curso de língua em Lisboa e no Porto, foi avaliado como um sinal confiança nesta oferta de emprego e nas condições de trabalho, oferecidas pelo empregador alemão:

“(...) nós ficámos com a ideia se o Goethe... [o curso] está instituído no Goethe, é assim um instituto de nome e isso também foi uma razão que nos fez acreditar que não estávamos a ser burlados de forma nenhuma porque nunca achamos que o Goethe ia meter-se numa situação dessas.” (Entrevistada G)

“Depois quando entrámos no Goethe-Institut e vimos as professoras que tínhamos, as condições que tínhamos, que eram muito boas...depois foi tudo mais seguro e a pessoa confiou.” (Entrevistada K)

A credibilidade das boas condições de trabalho oferecidas no âmbito deste recrutamento alemão, aumentou então significativamente, dado que o *recrutamento não se realizou através de uma agência* mas através do próprio hospital e que uma *instituição de nível mundial como o Goethe-Institut estava envolvido* neste processo. Estes factores influenciaram decisivamente a escolha da Alemanha como país de destino e a rejeição dos planos de emigração para outros países.

As entrevistadas C,D,E,G,H,J,K,L,N,O, antes de aceitarem a oferta da Alemanha, consideraram a Inglaterra como uma boa opção porque, por um lado a maioria já tinha contactos com amigos emigrados lá e, por outro lado, porque esperavam ter menos barreiras linguísticas. As razões para mesmo assim escolherem a Alemanha, onde a maioria não dispunha de contactos, nem tinha

conhecimentos de língua, encontra-se nas **boas condições oferecidas pelos hospitais alemães**: a *possibilidade de fazer um curso de língua grátis* no país de origem e de receber um *apoio financeiro durante o período de curso* atraiu as entrevistadas e possibilitou também a emigração das entrevistadas que não dispunham de capital financeiro para darem esse passo sozinhas:

“E depois tive as duas, os dois contractos (da Alemanha e da Inglaterra) ao mesmo tempo e agora decide... e isso foi mais difícil. Que eu ia me embora estava decidido e estava 100% motivada, agora para onde e aí tive que ponderar muito entre as vantagens num e noutro. E para mim a grande vantagem pessoalmente foi que eu falava bem inglês e tinha vontade de falar inglês e alemão não tinha qualquer conhecimento. E como eles pagaram o curso foi muito importante e pagavam um subsídio para estar lá a fazer o curso e o que eu precisava de fazer para eles em troca era trabalhar no mínimo um ano para eles, ter um ano de trabalho lá na casa. (...) E acabou por ser essa a grande razão para decidir vir para cá.” (Entrevistada G)

Também as outras entrevistadas mencionaram o financiamento do curso de língua e o apoio financeiro em Portugal como um factor importante para escolherem a oferta da Alemanha. A entrevistada H, que indicou como motivo da sua emigração também a impossibilidade da sua família continuar a sustentá-la, sublinha o papel de apoio financeiro do hospital como fundamental para ela poder concretizar o seu plano de emigrar:

“Tenho um curso de alemão e o hospital já paga uma mensalidade, assim vai ser possível ir para Lisboa e pagar um apartamento.” (Entrevistada H)

O facto de haver um *período de três a seis meses entre o início do curso e a saída de Portugal* foi também avaliado positivamente porque permitiu às entrevistadas habituarem-se à decisão de emigrar e prepararem-se para esse processo, sempre com a possibilidade de ainda poderem voltar atrás:

“O que me chamou na altura mais atenção foi o facto de me financiarem um curso que dava para ficar os primeiros três meses aqui em Portugal para começar a organizar as minhas ideias (...) e mentalizar-me.” (Entrevistada J)

“Vou fazer um curso. E depois vou decidir se vou ou não.” (Entrevistada L)

Além disto, a possibilidade de poder morar os primeiros meses numa *residência do hospital*, a um preço baixo, e poder *trabalhar num hospital*, ao contrário da

maioria das ofertas de emprego na Inglaterra que ofereciam postos de trabalho em lares, o que habitualmente implicava também um ordenado mais baixo, foi decisivo para escolher a Alemanha:

“Inglaterra muitas vezes pedem enfermeiros com experiência e quando se vai em primeira mão, normalmente não se vai para um hospital, vai-se para um lar de idosos, ou então para uma clínica para prestar cuidados domiciliários (...)” (Entrevistada D)

“Mas Inglaterra era lotada naquela altura porque nós todos queríamos ir para a Inglaterra e ninguém conseguia ir para um hospital, só conseguíamos para lares e assim. E o azar de lares é que recibes 700 Euros brutos ou assim e já fiquei um pouco com um pé atrás.” (Entrevistada K)

“(...)...tinha as duas decisões na mão, Inglaterra ou Alemanha, mas em termos de condições na Inglaterra já não eram tão boas como eram antes. Já era para um lar não era para um hospital, era só um mês de curso lá em Portugal...” (Entrevistada L)

“Mas não era para um hospital [na Inglaterra] era também para um lar. Por isso é que voltei atrás, queria trabalhar num hospital.” (Entrevistada A)

A intensa migração de enfermeiros portugueses para a Inglaterra levou, na perspectiva das entrevistadas, à deterioração das condições de recrutamento para esse país. Para além da falta de perspectivas de trabalhar num hospital, a falta de apoio em relação ao alojamento, à aprendizagem da língua e o elevado custo de vida, leva a que para estas enfermeiras a Inglaterra não consiga competir com a Alemanha:

“Para me candidatar para a Inglaterra por exemplo, tinha que ser eu a tentar melhorar o meu inglês por minha conta” (Entrevistada M)

“Comecei a fazer um levantamento (...) e pensava que a Alemanha era um pouco mais barata do que a Inglaterra.” (Entrevistada G)

“Enquanto as outras dão casa e essas coisas, eles [em Inglaterra] davam trabalho e agora safa-te.” (Entrevistada O)

Assim, pode argumentar-se que a existência de redes sociais que ligam as enfermeiras entrevistadas com amigos e colegas na Inglaterra influenciou a escolha da Alemanha como destino, devido à observação de uma emigração em massa de colegas portuguesas para a Inglaterra, estas enfermeiras escolhem a Alemanha, onde veem uma maior oportunidade para atingirem os seus planos pessoais e

profissionais e consequentemente terem uma perspectiva de futuro melhor do que na Inglaterra:

“Pensei logo na Alemanha. E pensei que ir para Londres... sabia que era sobre-lotada porque é o primeiro sítio onde as pessoas pensam ir e que não havia chance de ficar lá por muito tempo.” (Entrevistada A)

“Também aliciava-me de não pertencer à massa que vai toda para a Inglaterra.” (Entrevistada G)

Resumindo, constata-se que este modelo de recrutamento criou nas entrevistadas uma segurança que facilitou a tomada da decisão de emigrar e influenciou fortemente a escolha do país de destino. As condições de recrutamento oferecidas, consideradas melhores do que as de outros países e o contacto directo com o empregador, junto com o envolvimento da instituição Goethe, influenciaram a decisão da emigração para a Alemanha em detrimento de outros países. Esta análise permite também compreender a razão da maioria das enfermeiras portuguesas que emigram para a Alemanha serem recém-licenciadas, com pouca experiência de trabalho. Enquanto outros recrutamentos, por exemplo para a Inglaterra, procuram enfermeiros com experiência, no caso da Alemanha, a experiência de trabalho não era uma condição pré-definida para encontrarem um lugar num hospital e para exercerem enfermagem na sua especialidade preferida.

### **8.3 Conclusão do capítulo**

As redes sociais mostram-se, para além dos factores económicos, como cruciais na decisão de emigrar das entrevistadas. As relações familiares e as redes sociais no país de origem assumiram na maior parte das vezes um papel positivo na decisão de emigrar, ao contrário do que alguns estudos sugerem (Kley 2013; Haug 2008). Em especial membros familiares, principalmente os pais, são responsáveis pelo facto de as enfermeiras considerarem a opção de emigrar ou, através do seu apoio e atitude geralmente positiva com os planos de emigração, encorajaram as entrevistadas na sua decisão. Confirma-se assim, em relação ao papel das redes sociais das migrantes no país de origem, a “*encouraging hypothesis*”.



Adicionalmente, as entrevistadas receberam informações sobre o país de destino e/ou sobre a campanha de recrutamento através de amigos ou familiares no país de origem e em certos casos foi esta uma condição necessária para que elas considerassem a possibilidade de emigrar para a Alemanha. Enquanto a aplicação da “*information hypothesis*” no modelo apresentado no capítulo 4.3.3 está limitada aos contactos no país de destino, são neste caso também os contactos no país de origem que favorecem a decisão e a escolha do destino das enfermeiras portuguesas através da divulgação de informação. Observa-se apenas no caso de alguns pais e/ou namorados tentativas iniciais de dissuadir as entrevistadas da emigração, um fenómeno chamado por Kley de “efeitos de aprisionamento” (Kley 2013:143). Enquanto os pais mudaram a sua atitude inicialmente crítica face a emigração para uma atitude de apoio, alguns dos namorados que não apoiaram a decisão, optariam por ficar em Portugal. A aceitação destes custos psicológicos e sacrifícios, indica mais uma vez para a necessidade nesta emigração. Noutros casos, observa-se já tendências de uma “estratégia familiar de migração” entre as enfermeiras emigrantes e os seus namorados, apesar de não serem casados e na sua maioria não viveram juntos antes da sua emigração. O que chama à atenção é que no caso das enfermeiras entrevistadas, foram elas a tomar a decisão de emigrar e os homens a segui-las para a Alemanha passado pouco tempo, diminuindo o risco desta emigração. O modelo tradicional da migração feminina no contexto familiar foi desconstruído no capítulo 6. Acresce a esta desconstrução o facto de neste caso serem os homens que seguem as mulheres que já dispunham de um emprego na Alemanha, sem que eles tenham perspectivas concretas de emprego.

Raramente existiam contactos sociais na Alemanha antes da emigração e apenas quando se tratava de relações muito próximas, contribuíram positivamente, através da disponibilização de contactos já existentes no país de destino e ou de informações positivas sobre as condições de vida, para a decisão de emigrar para a Alemanha. Contrariamente à observação de Pohjola (1991), nem a propagação de informações negativas sobre as condições de vida e de trabalho, observadas num caso, conseguiu dificultar a decisão de emigrar das enfermeiras entrevistadas.

Enquanto muitas investigações observam correntes migratórias, como resultado da emigração de um número elevado de compatriotas para o mesmo local no país de destino (Massey et al. 1998, Elrick 2005, Tilly 1990), ainda não se observa este fenómeno para os três recrutamentos de enfermeiras portuguesas, analisadas nesta investigação. No único caso em que existia um contacto com uma colega portuguesa, anteriormente recrutada, esta tinha disponibilizado informações negativas sobre a sua experiência na Alemanha e depois de pouco tempo tinha voltado a Portugal.

Além de serem destacados em vários estudos como factores decisivos para emigrar e para a escolha do país, a existência de contactos sociais e de conhecimentos de língua, embora ambos existam no caso da Inglaterra, neste caso não assumiram o papel mais importante na tomada de decisão das entrevistadas. Mais importante foram as condições de recrutamento directo pelo empregador e o envolvimento de uma instituição reconhecida, que deram às entrevistadas confiança nas condições oferecidas. Esta confiança e a percepção de que se trata de um fluxo migratório ainda pequeno transmitiu às entrevistadas a ideia de terem melhores condições de trabalho e melhores oportunidades para se realizarem pessoal e profissionalmente na Alemanha do que em Inglaterra, já com tantos enfermeiros estrangeiros residentes no país. Nalguns casos, as boas condições económicas, oferecidas pelo empregador, o pagamento do curso de alemão e um subsídio durante esse curso são cruciais para a realização da emigração, devido às suas dificuldades financeiras em Portugal.

Encontra-se neste comportamento de avaliação das condições entre os países de destino Alemanha e Inglaterra, um comportamento racional e não espontâneo face à decisão de emigrar, que faz as entrevistadas optar este país de destino, que lhes promete o maior benefício. Este processo mostra ligações ao conceito da “expectativa de valor” (De Jong e Fawcett 1981:47; Kalter 1997:42, Hagen-Zanker 2008:11), que considera a decisão de emigrar ser um produto da avaliação subjectiva dos benefícios esperados num determinado país de destino. Devido à informação disponível no momento em que as entrevistadas consideraram emigrar, avaliaram a Alemanha como sendo o país que apresenta mais benefícios em comparação com a estadia continuada em Portugal ou com a emigração para a

Inglaterra ou outro país, devido às boas condições de recrutamento, já anteriormente referidas. Porém, também neste caso, devemos considerar que a recolha de informação sobre um país de destino é sempre limitada aos recursos individuais, fala-se também em relação à esta escolha racional das enfermeiras entrevistadas de uma racionalidade limitada (Faist 2000).

Enquanto através do recrutamento pelo empregador as questões práticas no país de destino, como por exemplo a procura ne emprego e de habitação, são resolvidas antes da partida e assim reduzem o risco e os custos da emigração, a existência de relações com compatriotas residentes na Alemanha e o possível apoio em questões práticas que resulta daí, tornou-se nesta primeira fase menos importante para as entrevistadas. Porém, destaca-se a importância da inserção num grupo de enfermeiros recrutados para a decisão de emigrar e em especial para a escolha da Alemanha, porque surge daí um capital social em forma de apoio emocional no processo de migração. Além dos componentes identificatórios e culturais já mencionados, as entrevistadas vêm no grupo uma aliança e segurança que pode ajudar no caso do surgimento de dificuldades no país de destino e garantir mais poder perante eventuais conflitos na Alemanha. Os riscos e medos de viver num país estrangeiro e de lá começarem a sua “vida de adulto” foram assim limitados e facilitaram a decisão de emigrar.

Será analisado no capítulo seguinte de que forma as relações com o grupo e com os colegas já residentes no país de destino influenciaram a integração das enfermeiras portuguesas, se conseguiram alcançar os ganhos individuais esperados a esta emigração e como estes factores influenciam a perspectiva das entrevistadas face à duração da sua estadia na Alemanha,

## **9. Integração no país de destino**

Para descrever a integração social no país de destino será analisado neste capítulo quais os contactos sociais que as enfermeiras portuguesas entrevistadas dispõem, ou seja, para qual o segmento/grupo as entrevistadas de integraram, e qual é o capital social que surge daí. Ambiciona-se analisar também se existirem primeiras tendências de uma segmentação nacional, uma assimilação, marginalidade ou uma inclusão múltipla e perceber como o respectivo processo de

integração observado influencia o desenvolvimento dos conhecimentos de língua, e em contrapartida, de que forma os conhecimentos linguísticos influenciam a integração social no país de destino. Mesmo que todas as entrevistadas estejam activas profissionalmente e, por isso, uma dimensão importante para a integração estrutural esteja cumprida, não é suficiente para indicar se as próprias enfermeiras se sentem integradas e valorizadas profissionalmente. Importa neste contexto, analisar também a integração no local de trabalho pelos colegas, chefes e empregadores, considerando serem fundamentais para a satisfação das entrevistadas com a sua situação profissional na Alemanha. Também ao factor da língua será prestada atenção, sendo fundamental para o exercício da profissão de enfermagem e para o desenvolvimento do capital humano no país de destino (Esser 2009,2006).

### 9.1 Integração Social

A análise das entrevistas mostrou que as enfermeiras portuguesas em Frankfurt e Munique dispõem sobretudo de relações sociais com outros portugueses e apenas em poucos casos existem contactos sociais com alemães (Entrevistadas D,G,I,L,O) ou outros estrangeiros na Alemanha. São principalmente os **contactos com colegas portugueses**, com quem emigraram ou que já se encontravam na Alemanha, que ocupam um papel importante no processo da integração social na Alemanha.

Como já foi referido no capítulo 7, o facto de emigrar em grupo foi fundamental para a maioria das entrevistadas decidirem emigrar e escolherem a Alemanha. Durante o tempo de preparação em Portugal, os membros de cada grupo criaram fortes laços, o que consequentemente levou a que ***o grupo que emigrou conjuntamente*** ocupasse ao início, no momento da chegada no país de destino, o papel mais importante na integração social das entrevistadas, prestando um apoio emocional mas também prático.

As entrevistadas que pertenciam ao primeiro grupo recrutado e que quando chegaram à Alemanha não encontraram outros enfermeiros portugueses, avaliaram como benefício a *segurança* que este transmitia quando lidavam conjuntamente com as questões práticas da nova realidade (Entrevistadas B,K,L,N e Q). A entrevistada N sublinha como positiva a ajuda na comunicação em alemão, necessária para poder resolver tarefas do quotidiano alemão:

„Quando cheguei ficámos sempre muito juntos sim, era, lá está, aquela insegurança de toda a gente, tínhamos de sair todos juntos porque assim se um não souber uma palavra então o outro sabe, então para, sei lá, para ir a uma loja perguntar alguma coisa ‘...aaaah quem é que sabe como é que se diz...?’ E então ajudávamo-nos uns aos outros.” (Entrevistada N)

Também no caso das entrevistadas do segundo e terceiro grupo, surge dentro do próprio grupo o *apoio prático e emocional* durante o processo de adaptação ao novo local. Enquanto as entrevistadas do primeiro grupo avaliaram a ajuda para resolver questões práticas como o ganho mais importante, é mais o convívio com os membros do próprio grupo que contribui inicialmente de forma decisiva para o bem-estar das entrevistadas dos seguintes grupos no novo local:

„Quando nós chegámos, comemos sempre aqui em casa porque era a única que era um pouco maior porque o Luís (namorado) ainda não estava cá. Então, nós comemos no chão com as talheres e dos pratos do André e da Maria que compraram logo muitos para nós também podermos e era muito giro porque nos ajudámos muito uns aos outros, muito mesmo. E nós comemos sempre todos aqui e íamos todos juntos às compras.” (Entrevistada A)

A existência prévia de enfermeiros portugueses em Frankfurt ou Munique nos casos do segundo e terceiro grupo levou à ***integração numa comunidade portuguesa*** já estabelecida. Os colegas que tinham emigrado anteriormente apoiavam os recém-chegados com *informações* sobre a cidade, os sítios de lazer e de comércio e sobre o local de trabalho e as rotinas nos hospitais, facilitando desta forma a adaptação ao novo local:

„Encontrámo-nos logo com portugueses que já cá estavam (...) não sentimos logo aquele choque.” (Entrevistada H)

“O primeiro grupo vinha um pouco às escuras e nós, no segundo grupo, já tivemos...eles ajudaram-nos, foi diferente. E no meu serviço de trabalho já tinha lá duas portuguesas para me integrarem, para me explicarem.” (Entrevistada P)

O facto das enfermeiras portuguesas desde início morarem -a maioria ainda mora- no mesmo edifício ajudou à criação de amizades fortes não apenas dentro do mesmo grupo mas também entre membros dos diferentes grupos recrutados. Esta “comunidade portuguesa” que cresceu com cada novo grupo recrutado e que se

caracteriza pelas experiências comuns dos seus membros, com base no período preparatório em Portugal e nas experiências na Alemanha, contribui fortemente para que as entrevistadas consigam sentir-se em casa na Alemanha e não desistirem do seu projecto migratório quando surgem as primeiras dificuldades. As entrevistadas D e F descrevem os laços fortes que existem entre os membros desta comunidade e o apoio que daí surge, como um substituto da família. Perante a ausência da família, é a comunidade portuguesa que ocupa este papel de *apoio emocional*, contribuindo desta forma para o bem-estar das entrevistadas na Alemanha:

“O contacto com as colegas portuguesas ajudou imenso, estivemos juntos nas dificuldades e nas alegrias porque sempre nos apoiamos. No bem e no mal. Quando nós estamos tristes ou contentes, nós partilhamos isso. E este apoio foi fundamental para a continuação, para a minha continuação também e o desenvolvimento na Alemanha. Sem isso, tudo teria sido diferente. Porque quando estamos longe não temos a nossa família, não temos a nosso dia-a-dia e se não tivermos um laço forte que nós conseguimos criar uns com os outros, tudo teria sido diferente.” (Entrevistada D)

“E nós somos aqui uma família, sempre, quando alguém está triste ou com saudades e precisa falar, nós já conseguimos dizer isto uns aos outros e arranjam sempre programas para nos distrair.” (Entrevistada F)

Além da *disponibilização de informações* sobre o novo local e do *apoio emocional*, que surge como benefícios da inserção nesta comunidade portuguesa, os contactos sociais entre os seus membros *protegem as entrevistadas de um isolamento social* e do surgimento de sentimentos de solidão na Alemanha, onde a maioria não dispunha de contactos antes da emigração:

“Nunca fiquei sozinha. Se ficasse sozinha, se calhar aí não conseguia mesmo dar a volta à situação. Porque já a situação é complicada, quando uma pessoa se isola, mais complicado fica.” (Entrevistada J)

“Nós combinamos várias coisas entre nós (...) há sempre alguém disponível aqui à volta mas na maior parte das vezes são sempre portugueses, fizemos uma pequena comunidade portuguesa!” (Entrevistada H)

Para a entrevistada F, os contactos com portugueses não só contribui para o bem estar ao nível social mas também facilita o *acesso à sociedade do país de destino*, sem ser necessário abandonar a segurança que o próprio grupo garante:

“Se viesse sozinha se calhar estava mais integrada agora mas o choque também é maior e era mais complicado. Assim, no grupo também temos mais motivação para sairmos e para conhecer outras pessoas. Pensamos, se eu não perceber, o meu colega ajuda-me (...) não estamos a sofrer, não estamos tristes aqui” (Entrevistada F)

A citação da entrevistada F aponta para um fenómeno também observado noutros casos. A concentração dos contactos sociais entre os membros desta comunidade portuguesa é sempre avaliada como algo de positivo e fundamental para o bem-estar na Alemanha mas, ao mesmo tempo, considera-se que dificultou a integração social no novo local. Porém, no caso da entrevistada F, o benefício que surge do contacto com os portugueses é avaliado como maior do que o benefício que podia surgir do contacto com alemães. Também a entrevistada H, que emigrou junto com os seus dois melhores amigos para a Alemanha, não sente tanto a falta de relações sociais com os alemães, devido aos laços fortes que teve desde o início com os seus amigos e colegas portugueses e devido à sua concentração no trabalho:

„Nós estamos aqui praticamente em regime de trabalho, com quem falamos mais é com os nossos colegas e não conhecemos muitas pessoas à volta (...) e as pessoas que conhecemos no trabalho não vão se tornar nossos amigos, são colegas de trabalho. Sinto um bocado falta disso mas consigo fazer isso na mesma, porque (...) tenho aqui a Marisa e o Filipe<sup>81</sup>, nós já nos conhecemos há muito tempo e depois o nosso grupo português (...), combinamos várias coisas entre nós.“ (Entrevistada H)

Noutros casos, os contactos sociais com os alemães são mais desejados e a concentração exclusiva na comunidade portuguesa, apesar do reconhecimento dos benefícios, é vista também como um *mecanismo de isolamento* que dificulta o estabelecimento de relações sociais com os alemães (entrevistadas M,K e C):

“Acabamos se calhar por restringir muito, ficamos com aquele grupo e mantê-lo e se calhar não exploramos assim tanto relações com pessoas alemãs. Acabo por me restringir muito ao grupo que veio comigo e com as minhas colegas de trabalho, mas é no trabalho, não acabamos por ter uma relação fora disso.” (Entrevistada M)

---

81 Nomes fictícios.

“Às vezes convidaram-me, mas era mais no início e eu estava com receio, acabei por não ir, só fui uma vez. E notei que isso foi um entrave para mim porque deixavam de me chamar para as coisas tanto. Porque ao início eu disse que não. Mas sim, faz-se, só que quando estamos habituados estar com portugueses, ficamos muito fechados naquele círculo. E eu dou-me muito bem com as pessoas aqui no serviço mas não sinto que tenho amigos alemães.” (Entrevistada K)

Apesar da maioria das entrevistadas ambicionar estabelecer contactos sociais com alemães, é possível encontrar vários factores para a continuação da concentração na comunidade portuguesa sendo um deles a concentração no mesmo prédio residencial:

“Não, só [tenho amigos] portugueses. É assim, não acho que seja um bom método, só lidar com gente portuguesa, só falar português, menos no trabalho. Mas acaba por ser inevitável porque aqui no prédio moram imensos portugueses.” (Entrevistada C)

Outro factor que fortalece os laços com o próprio grupo e dificulta a criação de contactos com os alemães é observado nos casos das entrevistadas K,M,O e Q com a *chegada dos namorados*, os quais ou não falavam alemão de todo ou dispunham de conhecimentos rudimentares da língua:

“Mas cada pessoa é diferente, há pessoas aqui que já têm bons amigos alemães, no meu caso não me aconteceu. Depois também o meu namorado chegou e fechei-me um bocadinho.” (Entrevistada K)

Porém, o factor avaliado como o mais significativo que dificulta o estabelecimento de relações próximas com os alemães é a *barreira linguística*. Por um lado, o contacto com os colegas portugueses é avaliado positivamente porque a barreira linguística desaparece e a comunicação é mais fácil:

“(…)a gente passa no hospital no mínimo oito horas, sempre com alemão e quando saio dali quero um pouco descansar, a falar português.”(Entrevistada J)

Porém, geralmente as entrevistadas arrependem-se de não desenvolverem tanto os conhecimentos de alemão devido à dominância da língua portuguesa nos tempos livres e ao uso do alemão quase só no contexto profissional, o que dificulta o estabelecimento de relações sociais fortes com os alemães:



“Eu falo com as pessoas no serviço mas ainda não me sinto à vontade a dizer: Olha, vamos tomar um café, vem a minha casa. Mas consigo estar mais à vontade a dizer outras coisas ou a conversar mas é complicado fazer amizades tão fortes como nós temos.” (Entrevistada F)

“Agora, realmente do que sinto mais falta é a ligação com as pessoas. Aqui às vezes estou com colegas do serviço, alemães, saio com elas, já aconteceu. A pessoa procura integrar-se mas não é assim tão fácil como a ligação que nós temos com as pessoas portuguesas porque eles estão a ter uma conversa que tu a metade não apanhas, é diferente.” (Entrevistada J)

“Acho que é mais a língua. Não me sinto à vontade de falar sobre coisas mais específicas. Aquelas conversas de base, o que há em Portugal, falar sobre o país, essas coisas básicas faz-se bem, mas coisas mais profundas, não me sinto muito a vontade. Às vezes ainda fico a olhar para os colegas alemães e eu não consigo perceber.” (Entrevistada C)

Assim, a língua, por um lado, é vista como uma barreira no estabelecimento de contactos sociais mas, por outro lado as relações sociais com alemães são avaliadas como condição principal para melhorar os seus conhecimentos de língua e para assim sentirem-se socialmente integradas no novo local:

“O que faz mais falta é poder ter amigos alemães e essa parte não é assim tão fácil. Seria mais fácil estar completamente integrada cá, se tivesse amigos alemães, até para desenvolver a língua era mais fácil porque no fundo só falo alemão no trabalho porque tenho amigos portugueses cá, não é que me faça muita falta. E ainda bem que tenho os amigos portugueses porque se não, seria muito difícil ter pessoas para quem falar mas acho que seria bom para conhecer também um pouco mais a cultura alemã.” (Entrevistada B)

“Fora do hospital eu não contacto com alemães. Assim que saio aquela porta fora, falo português. E isto não ajuda. Eu não consigo ter um ‘small talk’ fora dos termos hospitalares, é difícil para mim perceber assim o dia-a-dia. Preciso de conhecer pessoas alemãs, fora deste contexto e desenvolver essa parte.” (Entrevistada P)

Além das relações sociais entre enfermeiros recrutados, observa-se em dois casos **contactos com outros portugueses**, que tinham chegado nos anos setenta à Alemanha. As entrevistadas K e O conheceram estas famílias portuguesas durante as suas primeiras semanas de estadia em Frankfurt. Em especial a entrevistada O que entrou em contacto com uma família através das suas visitas à comunidade cristã portuguesa, sublinha a importância deste contacto social para o seu bem-estar na Alemanha:

„Nós vamos a jantares de família, passamos o Natal com eles, quase todas as semanas encontramos-nos com a Catarina, que é a filha deles e a nossa melhor amiga. Eles ajudam-nos fazer as compras, buscar as coisas, a montar a casa... é a nossa família cá mesmo.“ (Entrevistada O)

Além da integração numa família portuguesa, a entrevistada O integra-se numa comunidade cristã portuguesa e encontra desta forma um espaço de convivência para além do prédio residencial que a permite viver a sua religiosidade:

“Vamos a procissões, aquelas coisas e fazemos parte do coro e as vezes toco clarinete na missa.” (Entrevistada O)

O facto de ela viver em Frankfurt, numa cidade multicultural, oferece-lhe várias possibilidades para se relacionar com outros portugueses. Além da sua participação na comunidade cristã, é também a possibilidade de comer um pastel de nata na pastelaria portuguesa perto da sua casa, que a faz sentir-se em casa no novo local. A emigração das entrevistadas para duas cidades que apresentam um número elevado de estrangeiros residentes<sup>82</sup>, contribuiu também para a criação de **relações com outros estrangeiros** residentes em Frankfurt e Munique (entrevistadas B e L). L costuma sair com as suas colegas da Ex-Jugoslávia do hospital Northwest e B chegou a conhecer em Munique os colegas estrangeiros do seu namorado e menciona especialmente a *facilidade de comunicação* como um factor que facilita a criação de contactos sociais com estrangeiros,

“(...) os amigos do meu namorado são espanhóis ou da Costa Rica...sim, a língua, o espanhol ou o inglês facilita.” (Entrevistada B)

e avalia *diferenças de mentalidade* entre ela, portuguesa, e os alemães como um obstáculo à criação de contactos com os alemães:

„Há pessoas que são assim mais conservadoras, não são tão abertas, é diferente e torna-se assim mais difícil fazer (...) relacionamentos com as pessoas.“ (Entrevistada B)

---

82 Frankfurt é a cidade que apresenta o número mais elevado de residentes estrangeiros na Alemanha, logo seguido pela região de Munique; URL: [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Statistiken/Regional/Anteil\\_Auslaender\\_Kreise.html](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Statistiken/Regional/Anteil_Auslaender_Kreise.html)

As entrevistadas D,G,I,O e L já têm **relações sociais com alemães**. O facto de D e G, residentes na Alemanha há pouco tempo, serem as únicas que descrevem estas relações como amizades próximas, indica que não é o tempo de estadia mais longo na Alemanha o responsável pela criação de relações sociais próximas com os alemães. Apesar da sua estadia relativamente curta, D considera que essa amizade, permite sentir-se cada vez mais ligada à cultura alemã e desenvolver melhor os seus conhecimentos de alemão:

“Sinto que o objectivo está a ter mais frutos, não só no trabalho agora mas também estou a conseguir numa fase inicial desenvolver-me ao nível social, fazer amizades não só com portugueses, também já tenho amigas alemãs, tenho uma enfermeira que é muito minha amiga (...), vai muitas vezes a minha casa, saímos juntas e isto também me ajudou na integração na cultura mas também no dia-a-dia, no desenvolvimento da língua.” (Entrevistada D)

No caso de L e O são mais as saídas ocasionais à noite que caracterizam as suas relações sociais com alemães mas as duas observam que os seus *conhecimentos de alemão* melhoraram por via disso. Além deste efeito positivo, L sublinha que o contacto com os alemães permite-lhe o *acesso a uma vida cultural da cidade* a que as suas colegas que só contactam com portugueses não conseguem aceder e que faz com que ela se sinta mais integrada na cidade de Frankfurt:

„(...) e depois tenho o grupo alemão que dá outro ambiente. Eu vejo com outras colegas minhas que não têm tanta relação com alemães que faz-lhes falta porque consegues sempre aprender muito mais com eles, conheces outros sítios, falamos sobre outras coisas, consegues perceber a dinâmica da cidade, conhecer os museus e as festas, onde é que são, o que se passa...tenho mais acesso aos eventos culturais através deles.“ (Entrevistada L)

Com a sua inscrição num grupo de desporto, a entrevistada I procura também activamente o contacto com alemães e ganha um espaço de convívio fora do prédio residencial onde os seus contactos sociais são limitados aos colegas portugueses. Através da possibilidade de continuar a exercer o seu desporto preferido e comunicar com alemães melhorando assim os seus conhecimentos de língua, ela menciona sentir-se socialmente melhor integrada em Frankfurt:

“Fiz Capoeira e voltei cá a fazer, também para falar mais alemão e melhorei bastante. Assim foi uma maneira de tentar arranjar outras pessoas, não só para fazer desporto, mas também para conhecer outras pessoas e evoluir com a língua e ao nível social estar melhor.” (Entrevistada I)

Para além dos contactos pessoais com portugueses, outros estrangeiros ou alemães, é também o ambiente da cidade, responsável pelo bem-estar no país de destino. Como já referido, tanto Frankfurt como Munique apresentam um elevado número de residentes estrangeiros. Enquanto Munique, no estado alemão da “Bavaria”, é considerado um dos mais conservadores e com uma visão política mais restritiva em relação à imigração, Frankfurt, com um dos maiores aeroportos mundiais, é conhecido pelo seu ambiente multicultural aberto. Desta visibilidade de estrangeiros e do **ambiente multicultural em Frankfurt** resulta que as entrevistadas J,K,M,N,O e Q indicam não se sentirem “estrangeiras” e ou excluídas por não serem alemãs ou por não dominarem ainda perfeitamente a língua e, assim, avaliam a adaptação ao novo local como mais fácil do que o esperado:

E aqui é uma cidade onde as pessoas já estão habituadas a lidar com essa questão [da língua]. Se fosse outra cidade, se calhar notava-se mais isso. Aqui se calhar há mais estrangeiros do que propriamente alemaes” (Entrevistada J)

“Por acaso até achei que iria ser mais estranho adaptar-me à cidade, e no hospital aos colegas mas foi tudo mais fácil do que estava a espera. Nós falamos português e às vezes nem sequer se ouve alemão, há tantas outras línguas aqui. Realmente existem tantas outras culturas aqui que acabamos por não nos sentir tanto estrangeiros.” (Entrevistada M)

A entrevistada N, que antes da sua emigração teve algum receio face a possíveis atitudes racistas dos alemães em resposta à sua cor de pele, corrige essa imagem devido à experiência do ambiente multicultural em Frankfurt, onde até à data nunca sofreu nenhuma discriminação racial:

“A minha percepção dos alemães antes era muito aquilo que a gente via na televisão, da guerra e do racismo e eu, sendo negra, ainda pior. Esperava...coisas que não se realizaram. Não, nada mesmo!” (Entrevistada N)

## 9.2 Integração profissional

Em relação à integração profissional, verifica-se uma grande diversidade. Diferenças de organização entre os hospitais, diferentes níveis de conhecimento da língua e outros factores pessoais como por exemplo uma maneira de ser mais extrovertida são alguns dos factores observados que desempenham um papel importante nesse processo.

Face ao **papel do empregador e da organização do hospital** as entrevistadas empregadas no Centro Cardíaco em Munique exprimem-se todas de forma positiva sobre o apoio durante o processo de integração profissional. O facto de as enfermeiras portuguesas não trabalharem logo sozinhas com toda a responsabilidade mas em *cooperação próxima com um enfermeiro alemão* que lhes explicou as rotinas no hospital, foi considerada pelas entrevistadas em Munique como um grande apoio de orientação no novo local de trabalho:

Mas todos me ajudaram no hospital e tínhamos sempre uma orientadora, foram dois enfermeiros, eu fiquei dois meses com uma pessoa, fazia sempre os mesmos turnos e depois fiquei mais dois meses com outro enfermeiro, portanto, para me ajudar no início.” (Entrevistada B)

Além disso, desde o início havia um *gestor de recursos humanos, responsável por responder às necessidades dos enfermeiros portugueses* que ainda hoje os apoia nos assuntos burocráticos. A facilidade em tratar das questões burocráticas e de resolver rapidamente as dificuldades individuais no novo local de trabalho, que surge ainda hoje deste apoio do gestor no hospital, é avaliada como sendo muito positiva e contribui para a satisfação das entrevistadas de Munique com o seu empregador:

“Sim, ajudaram-nos a tratar dos documentos. Nós não fomos sozinhos, eles foram sempre connosco e trataram tudo connosco. E continua a ser assim, normalmente. Sempre, quando temos uma dúvida ou uma coisa que não percebemos, nós vamos ao hospital, falamos com as mesmas pessoas que foram a Portugal e nos recrutaram e eles ajudam. E no hospital também temos uma senhora que tem reuniões connosco, às vezes mensalmente, dois em dois meses e com a nossa chefe do serviço para perguntar se está tudo bem no serviço, falar sobre os medos que nós temos, se estamos a evoluir, se precisamos de trocar o serviço. Se não gostamos do serviço, podemos mudar. Com todos os problemas, ela ajuda-nos.” (Entrevistada F)

Mais outra iniciativa, considerada pelas entrevistadas em Munique como um factor que contribuiu significativamente para facilitar a integração profissional, em termos de hoje em dia conseguirem trabalhar autonomamente, foi *a oferta pelo hospital de um curso de língua com dispensa do serviço*, continuando a ser remuneradas.

Das entrevistadas que trabalham nos hospitais em Frankfurt, chegam mais críticas em relação ao papel do empregador durante o processo de integração profissional. No Uniklinik em Frankfurt foi principalmente o primeiro grupo recrutado que se sentiu parcialmente abandonado pelo empregador durante o processo de integração profissional. As entrevistadas N e Q queixam-se que *não havia a possibilidade de fazer um curso de alemão* e que apenas em resultado de muitas queixas dos enfermeiros portugueses ao hospital, iriam num futuro próximo poder frequentar um curso de língua, um ano e meio depois da sua chegada na Alemanha:

“Não tivemos nada (...). Enfim, ainda não percebi muito bem mas vamos ter um curso de B2 agora, vamos começar em fevereiro. Mas só agora porque houve muitas colegas que também insistiram...” (Entrevistada N)

Também a escolha do serviço, não foi assegurada para as entrevistadas do primeiro grupo na Uniklinik, enquanto o grupo seguinte já teve esta opção. Para a entrevistada N, que sublinhou na entrevista de recrutamento ainda em Portugal o seu desejo de trabalhar com crianças, a colocação do hospital, sem respeitar as suas preferências surpreendeu-a pela negativa:

“Não sabia o serviço onde ia trabalhar. Então foi muito surpreendente porque não era o que queria. Eu queria e tinha falado na entrevista que eu queria ir para uma pediatria ou uma neonatologia, com crianças, independentemente do serviço que fosse. E puseram-me nos cuidados intermédios de medicina interna. Isso é com adultos, não é... não tem nada a ver! Então foi surpreendente pela negativa. (...) no próximo grupo já foram pessoas para o serviço que eu queria ir.” (Entrevistada N)

A falta de apoio do hospital na melhoria dos conhecimentos de língua com a oferta de um curso de alemão e um *tempo de integração profissional de apenas dois meses* (portanto, metade do tempo que as entrevistadas em Munique tiveram e

menos que os seguintes grupos recrutados pela Uniklinik) teve como consequência a dificuldade de responder aos pedidos de colegas:

“Ao fim desses dois meses começamos a trabalhar sozinhas. (...) quando me pediam uma coisa eu tinha de perceber o que é que me estavam a pedir então perdia muito tempo a fazer as coisas, foi complicado. Os grupos seguintes tiveram mais tempo, acho que três meses e com o curso de alemão.” (Entrevistada N)

Como estas citações indicam, houve um efeito cumulativo nas condições oferecidas, e as condições no Uniklinik melhoraram bastante para o segundo grupo de enfermeiros portugueses recrutados:

“Eu não tive a vida tão simples como o segundo grupo. Nós chegámos aqui e não tínhamos ninguém. Pois, fomos os primeiros. Foi por nossa sugestão que agora o segundo grupo tem maior apoio.” (Entrevistada Q)

A citação da entrevistada O, que pertence ao segundo grupo recrutado pela Uniklinik, mostra que as condições de facto melhoraram em relação ao ano anterior, mostrando-se mais uma vez o apoio do primeiro grupo recrutado como um factor adicional para esta melhoria:

“(...) chegámos cá, encontrámo-nos logo com uma pessoa do hospital, tratámos com ela todos os documentos e depois abrimos uma conta com as pessoas que já cá estiveram. Foi o hospital e o grupo antigo que estavam nos sempre a ajudar, todos. Em termos disso, nunca houve falha. Acho que tive assim seis meses de integração.” (Entrevistada O)

Além disto, o segundo grupo já podia frequentar um curso de língua até ao nível B2. Mas como não havia dispensa e remuneração durante as aulas, estas realizaram-se nas folgas das entrevistadas. Depois de se terem queixado ao hospital devido ao *duplo encargo de trabalharem e frequentarem as aulas nos dias de descanso*, conseguiram pouco a pouco alcançar as mesmas condições que as suas colegas em Munique.

A avaliação mais negativa do apoio do empregador na integração profissional, encontra-se nos relatos das entrevistadas empregadas no hospital Northwest. A primeira crítica relaciona-se com a violação da condição prometida de ter um tempo mínimo de três meses de integração profissional com a orientação por um

enfermeiro alemão para se adaptarem às rotinas no novo local de trabalho (Entrevistadas H,L,M e I). Devido à falta de pessoal, as entrevistadas L e M contam que já trabalhavam autónomas passado dois meses e H viu-se, na segunda semana, como a única responsável por quatorze doentes, sem se sentir preparada para isso. I, que mudou de serviço durante as primeiras semanas de integração não pôde ter um tempo de integração e habituação ao novo serviço:

“A adaptação no segundo trabalho não foi bem sucedida porque nem tive apoio de mais ninguém, nem estava a ser seguida por ninguém, era chegar lá e estás aqui, trabalha. E não é assim, tem novos materiais, nós não sabemos, foi muito difícil...” (Entrevistada I)

Como ela em particular teve muitas dificuldades na aprendizagem da língua e com a integração no ambiente de trabalho alemão, no início sentiu-se sobrecarregada e isolada, e devido à falta de apoio pelo empregador, confrontou o hospital com uma escolha: ou trocar novamente o serviço e ter o tempo de integração profissional ou voltar para Portugal. Só em consequência deste ultimato as condições melhoraram, e hoje a entrevistada I está contente com a sua situação profissional.

As maiores críticas na participação do hospital Northwest durante o processo da integração profissional são feitas pelas entrevistadas G e H, que observam um *comportamento incorrecto do hospital face as questões burocráticas* que afectam os enfermeiros portugueses no hospital:

“Nós estamos muito revoltados com o hospital porque o hospital em situações burocráticas de dinheiro e de organização com os Portugueses tem agido muito mal connosco em geral.” (Entrevistada H)

A revolta manifestou-se em primeiro lugar, por terem de *assinar um contracto de trabalho em alemão* apesar de não perceberem a maioria do conteúdo formulado e, em segundo lugar, pela impressão do hospital *prolongar o processo do reconhecimento profissional*:

“Foi tudo em alemão muito rápido e claro que muitas das coisas não percebemos e também, isso assustou-nos um bocado porque tivemos de assinar um contracto e não sabíamos bem o que é que estávamos a assinar porque havia lá várias cláusulas.” (Entrevistada H)



“Fiquei um pouco revoltada no início com a situação que nos atingia a todos, foi o reconhecimento profissional, “o Anerkennung”, que demorou a ser tratado e estávamos a ganhar durante cinco meses como técnicos de enfermagem e que por eles continuaríamos a ganhar o mesmo até alguém se lembrar que tínhamos de tratar disso.” (Entrevistada G)

Assim as enfermeiras portuguesas durante dois ou três meses em que já trabalhavam como enfermeiras independentes ganharam 400 Euros menos do que as suas colegas alemãs. Ainda hoje surgem dúvidas nas entrevistadas no hospital Northwest sobre a veracidade do pagamento do salário:

“Estava a falar com uma colega minha alemã e ela dizia que recebia um subsídio por fazer os três turnos da manhã, tarde e noite que eu por exemplo não recebo. Eu não sei qual é a razão mas realmente tenho que ver se bate tudo certo (...). Sei que os contractos aqui feitos são diferentes do que para os colegas alemães.” (Entrevistada M)

A entrevistada H, que pediu um esclarecimento pelo facto do seu salário não ter aumentado com a mudança para outro serviço onde os seus colegas alemãs ganhavam mais, recebeu como resposta do seu novo chefe de serviço que o vencimento dos enfermeiros portugueses foi fixado num certo valor. A entrevistada presume portanto que os salários diferenciam em relação à origem dos enfermeiros:

“Eu fui trabalhar pra outra estação (...) onde se recebe mais, mas não estou a receber porque o que me disseram é que a directora de enfermagem do hospital estipulou um valor para os Portugueses que cá chegaram. Ou seja, nós estamos na dúvida que não recebemos todos por igual, eu sou portuguesa recebo x, se sou turco recebo y.” (Entrevistada H)

Ao contrário do Uniklinik, onde o apoio à integração no local de trabalho foi permanentemente melhorado, observa-se uma tendência invertida no caso do hospital Northwest. As entrevistadas K e L que pertenciam ao primeiro grupo recrutado avaliam o apoio do hospital bem mais positivo do que os grupos posteriores:

„Foram muito simpáticos, ouviram os nossos problemas (...). Temos lá um „Betreuer“ (port.:conselheiro) responsável por nós que trata das papeladas e do „Anerkennung“ (port.: reconhecimento profissional), que depois de três meses de cá estarmos já o tínhamos em mão.“ (Entrevistada K)

“Sim, estou contente com o apoio do hospital, não tenho razão de queixa.”  
(Entrevistada L)

Como componente importante na integração profissional destaca-se, além do apoio do próprio hospital, o **contacto pessoal com os novos colegas de trabalho**. Na enfermagem, a comunicação não só com os doentes mas também entre os colegas é fundamental para o exercício da profissão. Enquanto a comunicação com os doentes foi avaliada pelas entrevistadas como fácil e sem complicações, as colegas alemãs de trabalho nem sempre reagiram com compreensão e ajuda nas situações em que a língua alemã era uma barreira.

Todas as entrevistadas que trabalham no Centro Cardíaco em Munique relatam experiências positivas com os colegas alemães, que as *apoiaram ao nível da língua* e as *motivaram nas situações frustrantes* em que sentiram uma barreira linguística. A atitude positiva e o apoio dos colegas alemães, ajudou a que as entrevistadas, ao início ainda tímidas e inseguras, se sentissem valorizadas e à vontade para pedir esclarecimentos quando não percebiam algo:

„As minhas colegas eram muito respeitadoras mas eu tinha muito medo (...) e tinha vergonha de dizer que não percebia, pensava que não iam ter paciência para repetir outra vez. Mas eu notei, eram muito preocupados, sempre a perguntar se nós estávamos a compreender tudo, se estava tudo bem. Notei que eles tentam ajudar-nos muito, tentam sempre ser acessíveis...`o que tu precisas, qual é o teu problema? Porquê é que tu ficas com medo, porquê ficas nervosa?’ Mesmo com a língua eles se preocupam e tentam ajudar e tentam falar connosco sobre outros temas no serviço.“ (Entrevistada F)

“Como é que eu vou conseguir, num sítio onde não consigo (...) usar as palavras que preciso para trabalhar. Mas depois as colegas também foram sempre simpáticas, e também viam que às vezes estava mais triste, em baixo, e diziam: `não te preocupes, tu falas muito bem alemão e essas coisas vêm com o tempo, tu vais conseguir.’ (...) Sinto que as colegas nos dão muito valor quando pensam: `Se eu fizesse o que tu fizeste, não conseguia. Se eu tivesse que aprender português, não sei se conseguia desenvolver como tu já te desenvolveste.’” (Entrevistada D)

Também a maioria das entrevistadas em Frankfurt sentiu-se apoiada pelos seus colegas durante a sua integração profissional. Em especial as entrevistadas G,J e O encontram na integração activa pelos seus colegas alemães a razão para trabalharem com satisfação num ambiente de equipa onde conseguem desenvolver

as suas capacidades profissionais. O e J sublinham a paciência que os seus colegas alemães mostraram em situações marcadas pelas dificuldades com a língua. J, por conseguinte, corrige a imagem que tinha dos alemães:

„O meu serviço é um paraíso porque tenho os melhores chefes do mundo, tenho os melhores colegas do mundo – adoro o meu trabalho, adoro. (...) As minhas colegas tiveram muita paciência, são espectaculares.“ (Entrevistada O)

„As minhas colegas sempre foram cinco estrelas, elas estiveram a explicar-me as coisas, por outras palavras, foram muito pacientes. A minha equipa eram quase todos só alemães mas vim para aqui com a ideia que os alemães eram pessoas frias, fechadas...e cheguei e encontrei uma coisa totalmente diferente.“ (Entrevistada J)

Além da compreensão pelas dificuldades iniciais na comunicação em alemão, é a *introdução na equipa do hospital*, que a entrevistada G considera fundamental para sentir que conseguirá lidar com esta nova responsabilidade:

„E ela [a enfermeira alemã] foi um grande apoio, um grande pilar na minha integração na equipa. Depois dela tive uma colega que também foi cinco estrelas comigo e ela desde o início me integrou e fez questão de me dar a conhecer muita gente no hospital. (...) Então, em termos de integração na equipa, logo do início, tive um grande apoio, senti um grande choque no trabalho, na língua, estar num sítio extremamente complicado em termos de doentes mas por outro lado senti-me bastante apoiada e senti que eu ia ser capaz daquela responsabilidade.“ (Entrevistada G)

A *presença de muitos colegas estrangeiros*, factor já observado como importante para a integração social na cidade, também tem um impacto para a integração profissional no local de trabalho:

„No meu trabalho só tinha quatro colegas alemães, de resto desde da Rússia, Cazaquistão, Quénia, Bósnia, Hungria, Japão, Paquistão.... realmente existem muitos estrangeiros no hospital e (...) acabam por estar já preparados para fazer essa integração.“ (Entrevistada M)

e especialmente os colegas estrangeiros, também jovens, percebendo as dificuldades que surgem durante a adaptação ao trabalho e ao novo país, prestaram no caso da entrevistada L muito apoio e ajuda durante o processo de integração:

„No trabalho fui muito bem recebida pela equipa. Por acaso tive muita sorte porque as minhas colegas, muitas, dizem que não se sentem na equipa muito bem integradas (...). Eu tive sorte, a minha equipa são todos novos, quase todos de fora...se tivermos dois ou três alemães em quinze já estou a ser muito generosa. Por isso, as colegas da Bósnia e da Sérvia, temos uma da Espanha...mas temos muitas da Bósnia e são mais ou menos todas da minha idade ou pouco mais velhas, e elas sabem perfeitamente o que eu passei, então é uma ajuda muito grande.(...) Eu sou um dos exemplos bons: o serviço é bom, a equipa é boa.“ (Entrevistada L)

Quando surgiram dificuldades na integração profissional pelas colegas de trabalho, essas estavam ligadas ou às dificuldades de comunicação em alemão ou à sobrecarga de trabalho no respectivo serviço.

Foram as entrevistadas N,H e I que tiveram experiências mais negativas face ao apoio das suas colegas do trabalho. Por dificuldades iniciais na compreensão ou articulação em alemão, as entrevistadas H e N inicialmente *não se sentiram reconhecidos profissionalmente pelos colegas alemães*, porque estas interpretaram as dificuldades linguísticas como falta de conhecimento profissional. Por esse motivo, N já não se sente à vontade para pedir esclarecimentos quando não percebe alguma coisa em alemão:

„Sinto que às vezes, eles acham que nós não somos tão capazes no nosso trabalho quanto eles (...). No meu serviço já aconteceu que quando ficam só os estrangeiros a trabalhar, eles acham que a gente não vai conseguir dar conta do turno porque são só estrangeiros, o que não é verdade porque a gente faz o mesmo trabalho do que eles (..) nós estudamos quatro anos, nós sabemos alguma coisa, mesmo que não consigamos compreender através da língua (...).“ (Entrevistada H)

„Há muita gente que diz isso, dizem mesmo «Eles não sabem... não que não entendem, eles não sabem.» Nós agora somos quatro ou cinco estrangeiros no serviço, temos Polacas, Portuguesas e Gregas. E eles dizem mesmo nós não sabemos. E não é uma questão de não saber, muitas vezes é uma questão de não entender. (...) Muitas vezes digo que entendi e não entendi, mas só mesmo para não ter de passar por certas situações. Depois tento procurar por mim (...).“ (Entrevistada N)

Num outro caso, os colegas alemães reagem às dificuldades com a língua da entrevistada E, mandando-a *cumprir funções abaixo da sua qualificação*. Devido a falta de reconhecimento profissional e da impossibilidade de usar o seu capital humano, ponderou regressar para Portugal:

“ ‘Ah, tu fazes isto, enquanto eu faço outra coisa.’ Foi uma situação em que disse que se calhar eu ia embora porque achava que não tinha estudado para fazer isto, era até limpar sanitas e não poder trabalhar como enfermeira. E senti-me discriminada e a pensar: não estudei para isto. Mas agora já não é assim.” (Entrevistada E)

Como a atitude das colegas mudou positivamente perante a melhoria dos conhecimentos de alemão e ela própria sente-se hoje em dia integrada na equipa e reconhecida profissionalmente, E considera que as primeiras dificuldades na integração profissional resultaram em primeiro lugar das suas dificuldades com a língua alemã.

No único caso em que o ambiente na equipa é ainda hoje em dia descrito como mau, observa-se uma *sobrecarga de trabalho no serviço*, que resulta numa insatisfação geral, muitas vezes virada contra os enfermeiros estrangeiros:

“O ambiente lá é muito mauzinho. Acho que está toda a gente insatisfeita, então os colegas são muito mauzinhos uns para os outros (...) e depois os estrangeiros são estrangeiros não é, então nós não sabemos nada.” (Entrevistada N)

Apesar da comunicação em alemão ainda ser um desafio no quotidiano profissional, hoje raramente funciona como barreira. É em especial o *tempo de estadia* que contribui para a melhoria dos conhecimentos de alemão e consequentemente para o aumento de confiança e autonomia das entrevistadas no novo local de trabalho:

“No nosso trabalho a importância da língua é fundamental porque se eu não percebo o que as minhas colegas estão me a dizer, ou os doentes e os médicos estão me a pedir, fica complicado para nós fazemos o nosso trabalho. E agora que já passou quase um ano, noto essas diferenças (...). No geral já se consegue perceber (..) Claro, não consigo falar perfeitamente, nem percebo tudo o que dizem mas consigo perceber o que uma pessoa quer de mim e dar uma resposta.” (Entrevistada J)

Outro factor que contribuiu para o sucesso no desenvolvimento linguístico e para a integração no trabalho, não está necessariamente ligado ao tempo de estadia na Alemanha mas relaciona-se com a personalidade individual:

“Acho que isso tem a ver também com a personalidade das pessoas. Eu tenho colegas que podiam falar muito melhor alemão, mas têm muito medo. Eu sei que muitas vezes quando estou a falar no hospital, estou a falar mal, gramaticalmente mal (...) mas o que importa é dizer e eles entendem. (...) Quando se diz uma coisa com confiança, mesmo que esteja tudo mal, é outra coisa do que uma pessoa falar com vergonha...eu noto muito isso no hospital.” (Entrevistada A)

### 9.3 Conclusão do capítulo

As relações sociais das entrevistadas estruturam-se na maioria em torno de colegas e namorados portugueses. A emigração em grupo, os recrutamentos consecutivos e a concentração no mesmo prédio residencial facilitou a criação de uma comunidade. Cada nova enfermeira portuguesa que chega a Munique ou a Frankfurt, apesar de estar já integrada socialmente no grupo com que emigrou, integra-se nesta comunidade portuguesa já estabelecida pelos colegas portugueses, recrutados anteriormente. Os membros desta comunidade sentem-se ligados através das experiências comuns, criando ligações fortes e assegurando um apoio mútuo entre eles (Elrick 2005:3). Como capital social que surge destas relações sociais intensas, encontra-se a disponibilização de informações para as recém chegadas, a defesa dos interesses comuns em situações insatisfatórias e o apoio psicológico (Bauer et al 2002).

Apesar dos ganhos evidentes que resultam desta concentração na comunidade portuguesa, esta não é só percebida como um recurso mas mostra ao mesmo tempo actuar como uma barreira para a integração social na sociedade do país de acolhimento. Como já observado por Esser, a concentração na língua materna, leva nos casos das entrevistadas que se concentram apenas nos contactos com outros portugueses, ao mais lento desenvolvimento dos conhecimentos de alemão e assim também à dificuldade de criar laços sociais com alemães (Esser 2006, 2009). Trata-se de um tipo de círculo vicioso: por causa das dificuldades com a língua alemã surge a concentração na comunidade portuguesa mas, por outro lado, a concentração única em contactos com portugueses dificulta o desenvolvimento do conhecimento da língua alemã. Nestes casos encontram-se então evidências de uma “*segmentação nacional*” (Esser 2001:41), caracterizada por benefícios e barreiras no processo da integração social. As entrevistadas que ainda não dispunham de

relações sociais com alemães, indicam como razões, especialmente dificuldades linguísticas.

Duas entrevistadas dispunham, para além de relações fortes na comunidade portuguesa, amizades com colegas alemãs de trabalho. Como consequência destas tendências de uma “*inclusão múltipla*” (Esser 2006:4), as entrevistadas não só melhoraram significativamente os seus conhecimentos da língua alemã, mas obtiveram também melhor acesso à vida cultural da cidade, identificando-se consequentemente mais com o seu novo local e sentindo-se mais integradas na vida social da cidade. Outros contactos sociais fora do grupo de enfermeiras são os contactos com outros estrangeiros ou com portugueses que chegaram à Alemanha nos anos 70. Com estes a comunicação é avaliada como sendo mais fácil e no contacto com compatriotas encontram-se sentimentos de pertença e de familiaridade.

Dada a concentração da maioria das entrevistadas em relações sociais com outros portugueses, pode considerar-se que as enfermeiras portuguesas não estão integradas socialmente. Porém, importa questionar: integradas em quê? A integração tem de ser percebida como um processo local e não num país, com vários segmentos aos quais os migrantes se podem integrar (Portes e Zhou 1993). Ocorre numa cidade, numa associação, num local de trabalho. Visto que nenhuma das entrevistadas se sente socialmente isolada e que o ambiente multicultural, em especial em Frankfurt contribui fortemente para elas se adaptaram rapidamente à vida na nova cidade e que já se observa processos de integração em associações portuguesas e alemãs em Frankfurt, mostra o bem-estar ao nível social das enfermeiras entrevistadas, com diferentes tipos de integração, variando de tendências de uma “segmentação nacional”, integrando-se no grupo de colegas enfermeiros ou outros conhecidos portugueses a uma “inclusão múltipla”, integrando-se no grupo de colegas portuguesas e ao mesmo tempo no grupo de colegas alemães. Além disso, encontra-se também a integração no grupo de outros estrangeiros na Alemanha.

Analisando a integração profissional das entrevistadas a um nível estrutural, em todos os casos ela parece acontecer de uma forma bem-sucedida, quer porque todas dispunham de um emprego com contracto, salários

relativamente elevados em comparação com Portugal e com direitos sociais protegidos, quer porque as suas competências académicas e profissionais foram todas oficialmente reconhecidas. Porém, a integração profissional também possui componentes culturais e nem todas as entrevistadas tiveram a mesma facilidade e o mesmo apoio neste processo. O apoio para uma integração profissional bem sucedida, caracterizado pela capacidade de exercer a profissão autonomamente e pelo sentimento de se ver reconhecida profissionalmente no novo local de trabalho, difere por um lado entre a organização dos hospitais empregadores e por outro lado entre a compreensão e o apoio dos colegas alemães e outros estrangeiros.

A boa preparação do Centro Cardíaco para a chegada de enfermeiras portuguesas, sensibilizando os colegas alemães, definindo uma pessoa como responsável por todos os assuntos ligados às profissionais portuguesas, oferecendo um curso de alemão e um tempo de integração profissional suficiente e a transparência face ao pagamento de um salário, mostrou-se como um modelo ideal para uma integração profissional bem-sucedida. Ao contrário, a violação de condições previamente definidas e a falta de transparência, observada inicialmente por entrevistadas no Uniklinik Frankfurt, e ainda hoje por entrevistadas no hospital Northwest, leva à insatisfação com a situação profissional. O facto de algumas entrevistadas dos dois hospitais em Frankfurt terem tido um tempo de integração curto, aumentou a insatisfação e o stress inicial no novo local de trabalho. Sem poder ser confirmado, encontra-se no caso de algumas entrevistadas que trabalham no hospital Northwest indícios para uma discriminação salarial e um comportamento discriminatório durante o processo de reconhecimento profissional.

As dificuldades individuais no processo da integração profissional e no contacto com as colegas de trabalho, estão muitas vezes ligadas à dificuldades na comunicação em alemão, criando assim inicialmente situações de discriminação pelos colegas alemães. Inicialmente a língua não permitia à maioria das entrevistadas mostrarem os seus conhecimentos profissionais a que as entrevistadas responderam com frustração e receio. Quando as colegas de trabalho responderam positivamente com compreensão e apoio às situações de barreiras linguísticas, as entrevistadas conseguiram superar mais rapidamente os seus medos e receios, relacionados com o exercício duma profissão que lida com situações de vida ou



morte numa língua que ainda não dominaram perfeitamente. Ao contrário, quando as colegas não mostraram compreensão e puseram em causa as capacidades profissionais das enfermeiras portuguesas, discriminando-as com base na língua, as próprias dúvidas face às suas capacidades para exercer como enfermeira autonomamente na Alemanha, foram reforçadas e o processo para se sentirem realizadas e integradas profissionalmente prolongou-se. Porém, já tendo sido um factor positivo na integração social, é também no contexto profissional, onde a presença de outros estrangeiros é avaliada como uma ajuda no processo de integração, face à partilha de experiências similares que criou sentimentos de solidariedade entre eles.

## **10. Considerações finais**

### **10.1 Reflexão sobre os conceitos básicos de investigação e os resultados**

Analisou-se nesta investigação, através de um estudo qualitativo, o processo migratório de enfermeiras portuguesas na Alemanha, contribuindo para o debate em Portugal e na Alemanha sobre a crescente emigração de trabalhadores qualificados na área de saúde. Para responder à pergunta de partida “*Quais são os motivos para o surgimento da emigração de enfermeiras portuguesas e de que modo o processo de tomada de decisão de emigrar e de integração no país de destino é influenciado pelas redes sociais*”, foquei-me em quatro hipóteses de trabalho.

- Hipótese 1: As decisões de emigração das enfermeiras surgem de uma motivação principalmente económica.
- Hipótese 2: Os laços familiares no país de origem dificultam a decisão de emigrar, enquanto a constituição de um grupo de emigrantes, ainda no país de origem, facilita a tomada de decisão.
- Hipótese 3: As condições de recrutamento influenciam a decisão de emigrar e a escolha do país de destino.
- Hipótese 4: A existência de conhecimentos básicos da língua do país de destino antes de emigrar, e a emigração dentro de um grupo de

compatriotas, permitem uma integração múltipla no país de destino.

Esta investigação sobre a mobilidade laboral de enfermeiras portuguesas, prestando atenção não só aos sujeitos desse processo, mas também às redes sociais, aos laços familiares e aos agentes de recrutamento, permitiu observar como os motivos individuais se cruzam e relacionam com as condições estruturais dos países de origem e de destino e com as práticas institucionais vigentes. Mostrou-se, consequentemente, que uma concentração em motivos económicos não é suficiente para explicar o surgimento deste fenómeno migratório.

Para o entendimento dos processos de integração no país de destino, as redes sociais e as práticas institucionais promovidas pelo empregador mostraram ser decisivas de integração medidas. Por outro lado, as condições estruturais nos dois países influenciam as considerações feitas pelas entrevistadas relativamente às perspectivas de permanecer no país de destino, emigrar para um terceiro país ou regressar a Portugal.

Cada uma destas elementos hipóteses de trabalho foi amplamente discutida nas conclusões de cada capítulo (capítulo 7.3, 8.3, 9.3). A seguir enfatizarei os resultados principais desta análise, ligando-os com o quadro teórico desta investigação e as hipóteses levantadas.

- ***O desemprego e as más condições de emprego no país de origem são os motivos principais para se optar pela emigração***

O plano de emigrar raramente surge de uma vontade própria mas da percepção de uma necessidade. Devido ao desemprego ou ao trabalho precário no sector de saúde em Portugal, a independência financeira mas também a rentabilização do próprio capital humano são procuradas no estrangeiro. Assim, relativamente à primeira hipótese do trabalho, confirma-se que a decisão de emigrar estava fortemente ligada a motivos económicos, apesar de estes não serem determinantes exclusivos deste processo. Com base nas informações recolhidas neste estudo, parece confirmar-se a afirmação de que a instabilidade e estagnação económica do país de origem são factores que aumentam a propensão de emigrar (Taran et al.2009).

- ***O momento no ciclo de vida é fundamental para a decisão de emigrar***

À primeira vista os factores económicos parecem ser os principais responsáveis pela emigração das enfermeiras portuguesas. A análise efectuada indica porém que o momento no ciclo de vida das entrevistadas é também um factor que contribui para explicar as decisões de emigrar: a maioria das enfermeiras emigrantes encontrava-se, no momento da decisão de emigrar, no processo de passagem para a sua vida de adulto, caracterizado pelo fim da sua formação universitária, o desejo de sair da casa dos pais, a entrada no mercado de trabalho e o estabelecimento de uma família própria. Porém, o desemprego ou as condições de trabalho precárias em Portugal, não lhes permitiam atingir estas metas. Assim, neste trabalho confirma-se a existência de uma ligação forte entre a decisão de emigrar e os acontecimentos mais importantes no ciclo de vida individual (Nauck e Settles 2001:462), não se confirmando a hipótese de que os motivos económicos são os únicos ou mais importantes factores desta emigração.

- ***O apoio familiar no país de origem contribui de maneira decisiva para considerar e efectuar a emigração***

De uma forma ou de outra, as entrevistadas deste estudo foram encorajadas para a emigração por familiares, nomeadamente os pais, que viram melhores perspectivas para as suas filhas no estrangeiro. Das respostas das entrevistadas, importa salientar que raramente foram observados “efeitos de aprisionamento” (Kley 2013:143) por parte dos familiares, mostrando uma atitude negativa ou desaconselhando à emigração, mas sim uma atitude predominantemente positiva e incentivadora, avaliada pelas entrevistadas como responsável pela consideração da emigração e/ou a sua concretização, pelo apoio e segurança que transmitiu. Consequentemente, a segunda hipótese, de que os laços familiares dificultam a decisão de emigrar, não se confirma.

- ***A constituição de um grupo de emigrantes ainda no país de origem diminuiu os custos emocionais ligados à emigração***

Em vários estudos sublinha-se a importância das redes sociais no país de destino no processo migratório e na escolha desse país como destino da emigração (Massey 1998, Bauer 2002, Epstein 2002). Sendo os contactos sociais na Alemanha, antes da emigração, raramente existentes no caso das entrevistadas, encontra-se no

estabelecimento de interligações entre os emigrantes, ainda no país de origem, como resultado do recrutamento, um apoio importante. A criação de laços fortes com colegas emigrantes, diminui o custo emocional que surge perante a saída iminente do país e do núcleo familiar e cria a perspectiva de poder desfrutar deste apoio mútuo também no país de destino. O sentimento de segurança e apoio, transmitido pela emigração em grupo, contribui para a escolha da Alemanha como destino de emigração. Assim, as condições de recrutamento, nomeadamente a constituição de um grupo de emigrantes ainda no país de origem, influenciou fortemente a escolha do país de destino, confirmando assim a terceira hipótese apresentada.

- ***O recrutamento pelo empregador gera confiança e diminui os obstáculos da emigração***

Destacou-se o papel fundamental do recrutamento para a escolha do país de destino. O contacto directo com o futuro empregador durante o processo de recrutamento, juntamente com o envolvimento do Goethe-Institut, uma instituição reconhecida pelas entrevistadas, gerou confiança nas condições oferecidas no país de destino. Através da oferta de um curso de língua ainda no país de origem, diminuiu-se a barreira linguística, destacada como um dos maiores obstáculos à emigração (Comunidade Europeia 2010:113). Adicionalmente, a oferta de alojamento a um preço acessível em duas cidades alemãs com rendas elevadas, reduziu consideravelmente os custos de vida das entrevistadas, aumentando a disponibilidade financeira em cada mês, tornando esta oferta de recrutamento mais atractiva do que outras. A falta de capital económico é outro dos obstáculos à emigração. Através do apoio financeiro do empregador durante o curso de língua em Portugal, o recrutamento alemão supera esta barreira, possibilitando também a emigração das entrevistadas que à partida não dispunham de meios financeiros para concretizá-la. O recrutamento directo pelo empregador e a consequente diminuição dos obstáculos à emigração, influenciou fortemente a escolha da Alemanha como país de destino, confirmando desta forma mais uma vez a terceira hipótese levantada.

- *A inserção em comunidades nacionais tem efeitos positivos e negativos para a integração social dos migrantes*

Observa-se o estabelecimento de uma comunidade portuguesa, resultado do recrutamento acumulado e de uma concentração local no país de destino. Segundo vários autores (Bauer et al. 2002; Portes 2000), as redes sociais com compatriotas podem ser um recurso no processo da integração social no país de destino (Bauer et al. 2000). Esta observação confirma-se também neste estudo: a inserção num grupo de portugueses recrutados, já se mostrou importante no processo da tomada de decisão de emigrar e constitui também no país de destino um apoio importante para a percepção de bem-estar social das entrevistadas. Além do apoio psicológico, a integração numa comunidade protege de um isolamento social no país de destino. Esta inserção num grupo de colegas compatriotas e o apoio psicológico que daí advém facilita a primeira experiência de uma vida independente e a entrada na vida profissional, num país estrangeiro. A possibilidade de comunicar na língua materna fora do contexto laboral contribui adicionalmente para esta concentração, aumentando a comunicação e os sentimentos de pertença ao grupo, mas é simultaneamente vista como um obstáculo para a integração na sociedade alemã. Apesar do contacto com alemães ser desejado e avaliado como importante para se sentir mais incluído na vida social, as limitações de língua e a facilidade que surge da comunicação com compatriotas, raramente se observa ligações sociais com alemães. Como já destacado por Esser (2006,2009), a concentração no próprio grupo nacional, tem também neste caso o efeito negativo de dificultar o desenvolvimento da língua do país de destino e assim dificultar o relacionamento com os membros da sociedade desse país. Apesar de poderem melhorar os conhecimentos linguísticos através de contacto com alemães, o capital social que surge da inserção num grupo de compatriotas é avaliado como sendo maior e tendo mais utilidade na situação de vida actual no país de destino. Assim, para a maioria das entrevistadas, actualmente, não se confirma a quarta hipótese, relativa à integração múltipla no país de destino.

- *As práticas institucionais influenciam a satisfação profissional dos migrantes no país de destino*

Salienta-se que certas práticas institucionais dos hospitais empregadores contribuíram para a satisfação profissional das entrevistadas, enquanto a sua ausência criou em alguns casos obstáculos à integração profissional, gerando frustração e insegurança no desempenho das funções. A satisfação profissional das entrevistadas no país de destino está ligada às suas competências linguísticas e ao grau de autonomia e segurança profissional que estas permitem, bem como ao reconhecimento profissional pelos colegas de trabalho e pelo empregador. A oferta de um curso de língua também no país de destino ajudou ao desenvolvimento das competências linguísticas com a consequência de que as entrevistadas se sentiram mais seguras e realizadas em termos profissionais. O papel fundamental da língua está também, no caso das entrevistadas, ligado ao reconhecimento do capital humano, como apontado nos estudos elaborados por Esser (2006,2009).

A melhoria dos conhecimentos de língua, juntamente com a sensibilização dos enfermeiros do hospital para a chegada de colegas estrangeiros contribui para a integração na equipa e a valorização das competências profissionais pelos colegas alemães. O apoio pelo empregador em questões burocráticas e a transparência aumentam a satisfação no trabalho. Ao contrário, as entrevistadas que não tiveram um curso de língua, foram mais afectadas por discriminação por parte dos colegas, o que quebrou alguma autoconfiança e gerou maiores dificuldades no exercício autónomo da sua profissão. Devido à falta de transparência pelo empregador face ao pagamento dos salários e aos processos burocráticos, surgem indicadores de uma eventual discriminação salarial dos trabalhadores estrangeiros. Mostra-se então que, devido ao menor domínio da língua, estas emigrantes enfermeiras estão mais expostas à exploração e dispunham de menos poder de negociação do que as suas colegas nacionais, o que já foi destacado em vários estudos no âmbito do recrutamento de pessoal de saúde estrangeiro (Dumont 2007:198). Assim, os conhecimentos básicos da língua, obtidos antes da emigração, não levaram automaticamente a uma integração profissional bem-sucedida no país de destino, refutando assim a quarta hipótese de trabalho e chamando atenção para o papel das práticas institucionais neste processo.

## **10.2 Limitações do estudo e propostas para futuras investigações**

Por ser um estudo exploratório, baseado numa amostra relativamente pequena, o seu potencial generalizador está à partida limitado. Outra limitação face ao potencial generalizador surge da amostra criada: Dado que a maioria das entrevistadas dispunha de pouca experiência profissional antes da emigração, não é possível analisar se o surgimento de dificuldades no exercício da profissão resulta da falta de conhecimentos da língua ou da falta de prática profissional. A comparação da amostra com enfermeiras recrutadas com maior experiência profissional poderá esclarecer esta questão. Por outro lado, as entrevistadas foram recrutadas pelo próprio hospital empregador. As medidas implementadas pelo empregador, antes e após a chegada à Alemanha, facilitaram o processo de migração e a integração no país de destino. Supõe-se que as experiências de enfermeiras que emigram sozinhas ou foram recrutadas por agências para trabalhar em lares na Alemanha poderá divergir das que são aqui apresentadas.

Para continuar a aprofundar o conhecimento da emigração de enfermeiras portuguesas para a Alemanha, propõe-se para futuras investigações:

- Uma observação contínua desta migração durante os próximos anos, que permitirá eventualmente mostrar cada vez mais interligações entre os migrantes no país de destino e potenciais migrantes no país de origem, bem como compreender o impacto dessas redes no eventual surgimento de uma corrente migratória. Um estudo longitudinal permitirá ainda analisar, entre as enfermeiras já entrevistadas, eventuais casos de regresso a Portugal ou de nova emigração para outro país e, desse modo, continuar a análise dos processos de integração e até o possível surgimento de fenómenos transnacionais.
- Uma investigação sobre processos de identificação com o país de origem e com o país de destino, que permitirá analisar a contribuição da migração qualificada intra-europeia no surgimento de uma identidade europeia.
- Dedicar atenção à presença de enfermeiros estrangeiros nos hospitais alemães e o seu potencial na prestação de cuidados de saúde à população estrangeira na Alemanha devido a facilidade de

comunicação e a proximidade cultural com estes doentes.

- Analisar o papel das mulheres na migração qualificada contemporânea e, assim, reavaliar os esquemas interpretativos tradicionais dos processos migratórios, nomeadamente os que a inserem sobretudo em processos de reunificação familiar.
- Alargamento da amostra, incluindo enfermeiras que não optaram pela emigração, para identificar outros factores que a promovem, bem como mostrar quais os factores que, perante um mesmo contexto estrutural, podem desincentivar a emigração.
- Estudo de outros processos de recrutamento, para testar o argumento de que o recrutamento feito directamente pelo empregador alemão, foi fundamental para a escolha do país de destino.

Perante o envelhecimento populacional que a Europa atravessa, a competição por recursos humanos na área dos cuidados de saúde antecipa-se um desafio do futuro. Compreender de que modo a migração de enfermeiros levará a um desequilíbrio entre países ao nível da prestação de cuidados de saúde, é uma reflexão que importa fazer. Este estudo contribui para o conhecimento deste recente fenómeno migratório entre Portugal e a Alemanha e levanta algumas pistas para a reflexão sobre os seus potenciais impactos.

A nova política imigratória alemã, além de tentar atrair profissionais de saúde do estrangeiro, ambiciona hoje a sua fixação no país para enfrentar melhor a inerente escassez. Neste estudo observa-se algumas medidas importantes, seguidas pelos empregadores, que aumentaram a atractividade da Alemanha como destino de emigração e facilitaram a integração do pessoal recrutado, nomeadamente através do investimento na aquisição de conhecimentos da língua alemã. Porém, sem ao mesmo tempo implementar medidas que tornem a profissão de enfermagem mais atractiva na Alemanha, oferecendo mais e melhores opções de carreira, o recrutamento de enfermeiros estrangeiros torna-se apenas uma gota de água no oceano. Devido a falta da atractividade da profissão, talvez hoje sejam os próprios emigrantes quem não responde ao “convite” da Alemanha para se fixar no país, mas procuram melhores saídas profissionais noutros países. Chamando atenção de que o recrutamento de pessoal estrangeiro não poderá, nem deverá ser a única resposta ao preenchimento de futuras lacunas no sistema de saúde alemão, a melhoria das



condições, poderá também atrair mais nacionais para esta profissão.

A observada tendência de uma emigração crescente de jovens profissionais de saúde em Portugal, alerta para a necessidade da monitorização deste fluxo migratório e a implementação de um plano estratégico de desenvolvimento da força de trabalho portuguesa no sector de saúde (Ribeiro 2013:9). Estas medidas tornam se fundamentais para no futuro não se arriscar situações graves de escassez na enfermagem e poder assegurar o acesso da população portuguesa a uma prestação de cuidados de saúde de qualidade. Como alternativa às vozes que incentivam os jovens a emigrar, é necessário que Portugal ofereça saídas profissionais para esses jovens, tendo em vista as alterações demográficas em curso e a intensificação das consequências negativas que resultarão de uma emigração em massa de jovens qualificados.

## 11. Referências Bibliográficas

### Bibliografia Geral

Aiken, Linda H., Walter Sermeus, Koen Van den Heede e Douglas M. Sloane (2012), “Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: Cross-sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States”, *British Medical Journal*, 344, doi:10.1136/bmj.e1717.

Abella, Manolo I. (1992), “Contemporary labor migration from Asia: Policies and perspectives of sending countries” in Mary M. Kritz, Lin Lean Lim e Hania Zlotnik (ed.), *International Migration Systems: A global Approach*, Oxford University Press, pp.263-278.

Bach, Stephan (2006), “International Mobility of Health Professionals. Brain Drain or Brain Exchange?”, World Institute for Development, *Research Paper* n°2006(82).

Bade, Klaus J. e Jochen Oltmer (2004), “Normalfall Migration: Deutschland im 20. und frühen 21. Jahrhundert“ in Bundeszentrale für politische Bildung (ed.) *Zeitbilder*, 15.

Baganha, Maria Ioannis e Han Entzinger (2004), “The Political Economy of Migration in an Integrating Europe: an Introduction“, *IMIS-Beitrage*, 25, pp.7-19.

Bauer, Thomas K., Epstein, Gil S. E Gang, Ira N. (2002), “Herd Effects or Migration Networks? The Location Choice of Mexican Immigrants in the U.S.“, *IZA Discussion paper series* n° 551.

Beneker, Hanna e Eva Wichtmann, Eva (1994), “Grenzüberschreitende Dienstpläne. Weltpflegenotstand und Frauenbewegungen“, Mabuse Verlag, Frankfurt/M.

Berardo, Felix M. (1967), “Kinship Interaction and Communications Among Space-Age Migrants“ in *Journal of Marriage and the Family*, pp.541-553.

Bertoli, Simone, Herbert Brücker e Jesús Fernández-Huertas Moraga (2013), “The European Crisis and Migration to Germany: Expectations and the Diversion of Migration Flows“, Institute for the Study of Labour (IZA), *Discussion Paper* n°7170.

Bourdieu, Pierre (1983), “Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“ in Reinhard Kreckel (ed.), *Soziale Ungleichheiten*, Soziale Welt Sonderband 2, pp.83-198.

Bourdieu, Pierre (1986), “The forms of capital“ in John Richardson (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, Greenwood, New York, pp.241-258.

Boyd, Monica (1989), “Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agenda“, *International Migration Review* 23 (3), pp 638-670.

Boyd, Monica e Joanna Nowak (2012), “Social Networks and International Migration“ in, Marco Martiniello e Jan Rath (ed.): *An Introduction to International Migration*, European Perspectives, IMISCOE Textbooks, Amsterdam University Press, pp.79-107.

Bräuninger, Dieter e Christine Majowski (2011), “Arbeitskräftemobilität in der Eurozone“, *Deutsche Bank Research*, EU-Monitor 85, Frankfurt am Main.

Brücker, Herbert (2010), “Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Brücker, Herbert, Stephan Brunow, Johann Fuchs, Alexander Kubis, Concetta Mendolicchio, Enzo Weber (2013a), “Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung“, *IAB-Stellungnahme* 1/2013, Institut für Arbeits- und Berufsforschung.

Brücker, Herbert (2013b), “Braucht Deutschland Fachkräfte aus anderen Ländern?“, in Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV): *Vom Kommen und Bleiben: Berichte und Thesen zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland*, Ostbevern.

Brücker, Herbert et al. (2013c), “Fachkräftebedarf: Analyse und Handlungsstrategien“ in Herbert Brücker (ed.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten*, IAB-Bibliothek 334, Nürnberg, pp.205-290.

Buchan, James e Ian Seccombe (2012), “Overstretched. Under- resourced“, The UK nursing labour market review, Royal College of Nursing.

Buchan, James (2006), “Migration of health workers in Europe: policy problem or policy solution?“ in Carl-Ardy Dubois, Martin McKee e Ellen Nolte (eds.), *Human resources for health in Europe*, Open University Press, Maidenhead/Berks, pp.41-46.

Buchan, James; Sochalski, Julie (2004), “The migration of nurses: trends and policies“ in *Bulletin of the World Health Organisation*, 82, pp. 587-594.

Bundesagentur für Arbeit (2013), „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Arbeitsmarktberichterstattung Juni 2013“, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/StatischerContent/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2013-06.pdf>.

Bundesministerium des Inneren (2011), “Demografiebericht: Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes 2011“.

Busse, Reinhard (2011), “Arbeitsumgebung, Pflegepersonalausstattung, Zufriedenheit und Qualität der Versorgung: Ergebnisse des RN4Cast-Projektes zu Deutschland im Vergleich“, URL: [https://www.mig.tuberlin.de/fileadmin/a38331600/2011.lectures/Berlin\\_2011.11.11.rn4Cast.pdf](https://www.mig.tuberlin.de/fileadmin/a38331600/2011.lectures/Berlin_2011.11.11.rn4Cast.pdf).

Cassarino, Jean-Pierre.-P. (2004), “Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited“, *International Journal on Multicultural Societies* 6 (2), pp.253-279.

Castles, Stephen (2010), “Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective“, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36 (10), pp.1565-1586,

Chies, Laura (1994), “Das Migrationsproblem in der Europäischen Gemeinschaft“, Frankfurt a.M., Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Clark, Paul F., James B.Stewart e Darlene A. Clark (2006), “The globalization of the labour market for health care professionals“, *International Labour Review*, 145(1-2), pp.37-64.

Comissão Europeia (2014), “The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions”, URL: [http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf).

Comissão Europeia (2014), “Eurobarómetro 398 – Condições de trabalho”, URL: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf).

Comissão Europeia (2011), “Youth on the Move. Flash Eurobarometer 319b”, URL: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_319b\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_319b_en.pdf).

Comissão Europeia (2010), “Geographical an Labour Market Mobility. Special Eurobarometer 337“, DG for Employment and Social Affairs.

Comissão Europeia (2008), “Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits“, Brüssel.

Crawford, Charles O. (1966), “Family Attachment, Family Support for Migration and Migration Plans of Young People“, *Rural Sociology* 31, pp.293–300.

Crawford, Thomas J. (1973), "Beliefs About Birth Control: A Consistency Theory Analysis", *Representative Research in Social Psychology*, n°4, pp.53-65.

DaVanzo, Julie (1981), "Microeconomic Approaches to Studying Migration Decisions" in Gordon DeJong e Robert W. Gardner (eds.), *Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developeped and Devellopping Countries*, New York, pp.90-129.

De Jong, Gordon F. e James T. Fawcett (1981), "Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Research Model" in Gordon F. De Jong e Robert Gardner (eds.), *Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Devellopping Countries*, Pergamon, New York, pp.13-58.

De Jong, Gordon F. e Robert W. Gardner (eds.) (1981), „Migration Decision Making“, New York.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (2013), "Triple Win. Verantwortliche Fachkräftesicherung", URL: <https://www.giz.de/de/downloads/giz2013-de-fachkraeftesicherung-triple-win.pdf>.

Deutscher Bundestag (2013), "Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Niema Movassat, Annette Groth, Heike Hänsel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE", Drucksache 17/1457, URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/147/1714716.pdf>.

Deutscher Pflegerat (2014), "Im Fokus. Migration ausländischer Pflegefachpersonen", URL: [http://www.deutscher-pflegerat.de/Downloads/Fokuspapiere/focus-dpr\\_position\\_auslaendische-Pflegefachpersonen-140318.pdf](http://www.deutscher-pflegerat.de/Downloads/Fokuspapiere/focus-dpr_position_auslaendische-Pflegefachpersonen-140318.pdf).

DER SPIEGEL (2013), “Die neuen Gastarbeiter – Europas junge Elite für Deutschlands Wirtschaft“, caderno 9/2013.

DGB Bildungswerk Bund e.V. (ed.) (2011), “Europa integriert. Schwerpunkt Fachkräftewanderung“, Düsseldorf.

Dumont, Jean-Christophe e Pascal Zurn, (2007), “Immigrant Health Workers in OECD Countries in the Broader Context of Highly Skilled Migration“, International Migration Outlook. OECD 2007. pp.161-228, disponível em <http://www.oecd.org/els/mig/41515701.pdf>

Dumont, Jean Christophe e Jean-Baptiste Meyer (2004), “The international mobility of health professionals: An evaluation and analysis based on the case of South Africa“, *Trends in International Migration*, SOPEMI Edition 2003, OCDD Paris.

Ehrenreich, Barbara e Arie Hochschild (eds.) (2003), “Global Women: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy“, Metropolitan Books, New York.

Eichengreen, Barry (1993), “Labor markets and European monetary unification“, in Masson, Paul R. e Mark P. Taylor (ed.), *Policy Issues in the Operation of Currency Unions*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 130–162.

Elrick, Tim (2005), “Migration Decision Making and Social Networks“, *State of the Art*, Feb 2005, EU Marie Curie Excellence Grant Project „KNOWMIG“.

Embaixada Portuguesa em Berlim (2004), “40 Anos da Comunidade Portuguesa na Alemanha“, URL: [http://www.botschaftportugal.de/images/stories/Noticias/40\\_anos\\_analise\\_dados\\_estatisticos.pdf](http://www.botschaftportugal.de/images/stories/Noticias/40_anos_analise_dados_estatisticos.pdf).

Engler, Marcus e Vera Hanewinkel (2013), “Die aktuelle Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland“, Kurzdossier Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/155584/deutschland>.

Englmann, Bettina e Martina Müller (2007), “Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, Tür an Tür – Integrationsprojekte GmbH, Augsburg.

Epstein, Gil.S. (2002), “Informational Cascades and Decision to Migrate“, *IZA working paper* 445.

Esser, Hartmut (2001), “Integration und ethnische Schichtung“, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Arbeitsbericht n°40.

Esser, Hartmut (2006), “Sprache und Integration: Konzeptionelle Grundlagen und empirische Zusammenhänge“, Kommission für Migrations- und Integrationsforschung, Österreichische Akademie der Wissenschaften, *Working Paper* n°7.

Esser, Hartmut (2009), “Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion von Migranten“, *Zeitschrift für Soziologie* 38(5), pp.358-378.

Faist, Thomas (2010), “The crucial mesolevel“ in Marco Martiniello e Jan Rath: *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*, Amsterdam University Press, pp.59-91.

Faist, Thomas (2000), „The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces“ Oxford University Press.

Fawcett, James T. (1989), “Networks, Linkages, and Migration Systems“, *International Migration Review*, 23(3), pp.671-680.

Favell, Adrian, Ettore Recchi, Theresa Kuhn, Janne Jensen Solgaard, Juliane Klein, (2011), “The Europeanisation of Everyday Life: Cross-Border Practices and Transnational Identifications Among EU and Third-Country Citizens“, State of Art Report, EUROCROSS *Working Paper*.



Forcier, Mélanie Bourassa, Steven Simoens e Antonio Giuffrida (2004), “Impact, regulation and health policy implicatioos for physician migration in OECD countries“, *Human Resources for Health*, URL: <http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-2-12.pdf> .

Frisch, Max (1967), “Überfremdung“, *Öffentlichkeit als Partner*, edition suhrkamp 209.

Fuchs, Johann, Doris Söhnlein, Brigitte Weber (2011), “Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten: Projektion des Arbeitskräfteangebots 2050“, IAB-Kurzbericht: aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Gathercole Glenn (2003), “Free movement of professionals: opening up opportunities or perpetuating problems?“, European Public Health Alliance 2003, Update n° 62.

Geddes, A., P. Koch, E. Kraft e S. Lavanex (2004), “The Impact of Organised Interests on Migration Processes from a Cross-national and Cross-sectoral Perspective“, *IMIS-Beiträge*, issue 25, IMIS, Osnabrück, pp. 231-277.

Goldscheider, Calvin (1971), “Population, Modernization, and Social Structure“, Little, Brown&Co, Boston.

Granovetter, Mark (1973), “The strength of weak ties“, *American Journal of Sociology* 78(6), pp.1360-1380.

Gros, Daniel (1996), “A Reconsideration of the Optimum Currency Area Approach: The Role of External Shocks and Labour Mobility“, *National Institute Economic Review* 158, pp. 108–117.

Haase, Marianne (2013), “Drittstaaten als zweite Sieger“, *Internationale Politik* 6, pp. 67-71.

Hagen-Zanker, Jessica (2008), „Why do people migrate? A review of the theoretical literature“, *MPRA Working-Paper* n° 28197, Graduate School of Governance, Maastricht.

Han, Petrus (2000), „Soziologie der Migration“, Lucius & Lucius, Stuttgart.

Harris, J.R. and M.P. Todaro (1970), „Migration, unemployment and development: A two-sector analysis“, *American Economic Review*, 60, pp. 126- 142.

Haug, Sonja (2000), „Soziales Kapital und Migration“, *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung*, Leske und Budrich, Opladen (Versão editado do: Sonja Haug (1999), „Soziales Kapital, Migrationsentscheidungen und Kettenmigrationsprozesse. Das Beispiel der italienischen Migranten in Deutschland“, Dissertation, Mannheim).

Haug, Sonja (2008): „Migration Networks and Migration Decision-Making“, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), pp.585-605. <http://dx.doi.org/10.1080/13691830801961605>.

Haug, Sonja (2000), „Klassische und neuere Theorien der Migration“, Arbeitspapiere Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, n° 30, Mannheim.

Hoesch, Kirsten (2012), „Migrant Britain, sustainable Germany: Explaining difference in the international migration of health professionals“, Centre on Migration, Policy and Society. *Working Paper No.99*, University of Oxford.

Hoesch, Kirsten (2009), „Was bewegt Mediziner? Die Migration von Ärzten und Pflegepersonal nach Deutschland und Großbritannien“, Lit-Verlag, Wien/Zürich/Berlin.

Hondagneu-Sotelo, Pierette (1999), „Introduction: Gender and Contemporary US Immigration“, *American Behavioral Scientist* 42 (4), pp.565–76.

Hugo, Graeme J. (1981), "Village-community Ties, Village Norms, and Ethnic and Social Networks: A Review of Evidence from the Third World" in Gordon, F. De Jong e Robert Gardner R (eds.), *Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches*.

Hunger, Uwe (2003), "Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer".

Integrationsbeirat der Bundesregierung (2012), "Willkommen - Working and living in Germany – Your Future!", Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur", URL: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?__blob=publicationFile).

Kalter, Frank (1997), "Wohnortwechsel in Deutschland", Lese und Budrich, Opladen.

King, Russell (2000), "Generalizations from the History of Return Migration" in Ghosh, Bimal (eds.), *Return Migration – Journey of Hope or Despair?*, International Organization of Migration (IOM), Genf.

Kingma, Mireille (2007), "Nurses on the Move: A Global Overview". *Health Services Research* 42(3), pp. 1281-1298.

Kingma, Mireille (2006), "Nurse migration: Mini-business, big business", *Harvard Health Policy Review*, n°7, p. 102-112, URL: [http://tools.hhr-rhs.ca/index.php?option=com\\_mtree&task=att\\_download&link\\_id=5672&cf\\_id=68&lang=en](http://tools.hhr-rhs.ca/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=5672&cf_id=68&lang=en).

Klein, Thomas (2000), "Binationale Partnerwahl- Theoretische und empirische Analysen zur familiären Integration von Ausländern in die Bundesrepublik" in Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (eds.), *Familien ausländischer Herkunft in Deutschland*, Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation, edição I, pp. 303-346.

Kley, Stefanie (2011), "Explaining the Stages of Migration within an Life-course Framework", *European Sociological Review*, 27 (4), pp.469-486.

Kley, Stefanie (2013), "Migration bei Arbeitslosigkeit und Arbeitslosigkeitsrisiko: Eine Fallstudie temporärer und regionaler Effekte", *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(1), pp.137-166.

Kobrin, Francis E. e Alden Speare (1983), "Out-Migration and Ethnic Communities", *International Migration Review*, 17(3), pp.425-444.

Koehler, Jobst, Frank Laczko, Christine Aghazaram e Julia Schad (2010), „Migration and the economic crisis in the European Union: Implications for policy“, International Organization for Migration (IOM).

Kofman, Elenore (2004), "Gendered Global Migrations", *International Feminist Journal of Politics*, 6(4), pp.643-665, DOI: 10.1080/1461674042000283408

Koser, Khalid (1993), "Repatriation and Information: a Theoretical Model" in Richard Black e Vaughan Robinson (eds.), *Geography and Refugees*, Belhaven Press, London e New York.

Lenhart, Maureen e August Österle (2007), "Migration von Pflegekräften: Österreichische und europäische Trends und Perspektiven", *Österreichische Pflegezeitschrift*, URL:  
[http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/OEPZ\\_2007/12/lenhart\\_oesterle.pdf](http://www.oegkv.at/fileadmin/docs/OEPZ_2007/12/lenhart_oesterle.pdf) .

Lorenzo, Fely Marilyn (2002), "Nurse supply and demand in the Philippines", University of the Philippines, Institute for Labour Studies, Manila.

Mayring, Philipp (2007), "Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken", 9ª edição, Beltz Verlag, Weinheim e Basel.

Massey, Douglas S., Rafael Alarcón, Jorge Durand e Humberto González (1987), “Return to Aztlan. The Social Process of International Migration from Western Mexico“, University of California Press, Berkely.

Massey, Douglas. S. (1990), “Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration“, *Population Index* 56(1), pp.3-26.

Massey, Douglas S., Joaquín Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, Edward J. Taylor (1998), “Worlds in Motion – Understanding International Migration at the End of the Millenium“, Oxford University Press New York.

Mattes, Monika (2005), “ 'Gastarbeiterinnen' in der Bundesrepublik. Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren“, Frankfurt/M./New York.

Mejia A, H. Pizurki e E. Royston (1979), “Physician and Nurse Migration: Analysis and Policy Implications - Report of a WHO Study“, World Health Organization, Geneva.

Morgan, D. and R. Astolfi (2013), “Health Spending Growth at Zero: Which Countries, Which Sectors Are Most Affected?” in *OECD Health Working Papers*, No. 60, OECD Publishing: <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dd1st95xv-en>.

Nauck, Bernhard (1989), “Assimilation Process and Group Integration of Migrant Families, *International Migration*, n°27, pp.27-48.

Nauck, Bernhard (2002), “Dreißig Jahre Migrantenfamilien in der Bundesrepublik. Familiärer Wandel zwischen Situationsapassung, Akkulturation, Segregation und Remigration” in Rosemarie Nave-Herz (ed.), *Kontinuität und Wandel der Familie in der BRD*, Stuttgart, pp.315-339.

Nauck, Bernhard e Barbara Settles (2001), “Immigrant and Ethnic Minority Families: An Introduction”, *Journal of Comparative Family Studies* 32(4), pp.461–3.

OCDD (2014), “OECD Gesundheitsdaten 2014: Deutschland im Vergleich”, URL: <http://www.oecd.org/els/health-systems/Briefing-Note-DEUTSCHLAND-2014-in-German.pdf>.

OCDE (2013), “International Migration Outlook”, URL: [http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en).

OCDE (2011), “Nurses, in Health at a Glance 2011: OCDE Indicators”, OCDE Publishing: [http://dx.doi.org/10.1787/health\\_glance-2011-26-en](http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2011-26-en).

Organização Mundial de Saúde (OMS) (2010): “International Migration of Health Workers. Improving International Co-operation to adress the global health workforce crisis”, Policie Brief, February 2010.

World Health Organization (2006), “Human Resources for Health in the WHO European Region“, WHO Regional Office for Europe.

Ordem dos Enfermeiros (2010), “Situação Profissional dos Jovens Enfermeiros em Portugal”,  
URL:[http://www.ordemenfermeiros.pt/documentosoficiais/Documents/Situacao\\_Profissional\\_Jovens\\_Enfermeiros\\_2010.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/documentosoficiais/Documents/Situacao_Profissional_Jovens_Enfermeiros_2010.pdf).

Padarath, A., C. Chamberlain, D. McCoy, A. Ntuli, M. Rowson e R. Loewenson (2003), “Health personnel in Southern Africa: Confronting maldistribution and brain drain”, *Discussion Paper* n° 3, Harare, Equinet (Network for Equity in Health in Southern Africa).

Parusel, Bernd e Jan Schneider (2010), “Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung“, Studie der deutschen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), *Working Paper* n° 32 der Nationalen Kontaktstelle des EMN und der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Pfeffer-Hoffmann, Christian (ed.) (2014), "Arbeitsmigration nach Deutschland Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960", Mensch&Buch Verlag.

Piore, Michael J. (1979), "Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies", Cambridge University Press, Cambridge.

Pohjola, Anneli (1991), "Social Networks - Help or Hindrance to the Migrant?", *International Migration*, n°29, pp.435-444.

Portes, Alejandro (2000), „The two Meanings of Social Capital, *Sociological Forum*, 15(1), pp.1-12.

Portes, Alejandro, Luis E. Guarnizo e Patricia Landolt (1999), "The study of transnationalism: Pitfalls and promise of an emergent research field", *Ethnic and Racial Studies* 22 (2), pp. 217-237.

Portes, Alejandro (ed.) (1995), "The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship", Russel Sage Foundation, New York.

Portes, Alejandro e Min Zhou (1993), "The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n° 530, Interminority Affairs in the U. S.: Pluralism at the Crossroads, pp. 74-96.

Preuß, Roland (2011), "Raus aus der Krise, rein nach Deutschland", *Süddeutsche Zeitung* do 18.07.2011, URL: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/fachkraefte-aus-suedeuropa-raus-aus-der-krise-rein-nach-deutschland-1.1121781>.

Pries, Ludger (1997), "Neue Migration im transnationalen Raum" in Ludger Pries (ed.), *Transnationale Migration*, Soziale Welt, Sonderband 12, Nomos, Baden-Baden, pp.15-45.

Pries, Ludger (1998), "Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften", *Geographische revue* 2(2003), URL: [http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2009/3064/pdf/gr2\\_03\\_Ess02.pdf](http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2009/3064/pdf/gr2_03_Ess02.pdf).

Prognos AG (2012), "Pflegelandschaft 2030", URL: [http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121000\\_Prognos\\_vbw\\_Pflegelandschaft\\_2030.pdf](http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121000_Prognos_vbw_Pflegelandschaft_2030.pdf).

Raghuram, Parvati (2009), "Situating women in the brain drain discourse: discursive challenges and opportunities", in Helen Stalford, Samantha Currie e Samantha Velluti (eds.), *Gender and migration in 21<sup>st</sup> century Europe*, Aldershot, Ashgate, pp. 85–106.

Reher, David Sven (1998): Family ties in Western Europe: Persistent Contrasts, *Population and Development Review* 24/2, pp.203-234.

Ribeiro, Joana, Claudia Conceicao, Joel Pereira, Cláudia Leone, Pedrp Mendonca, Marta Temido, Marta Pacheco Vieira e Gilles Dussault, (2013), "Health Professionals moving to...and from Portugal", *Health Policy*, URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2013.05.009>.

Ritchey, Neal P. (1976), "Explanations of Migration", *Annual Review of Sociology*, n°2, pp. 363-404.

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (2013), „Fachkräfte aus dem Ausland: Chancen und Risiken der Auslandsrekrutierung“.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2013), "Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Europa", Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer, Berlin.

Salmon, Marla; Jean Yan, Hermi Hewitt e Victoria Guisinger (2007), "Managed Migration: The Caribbean Approach to Addressing Nursing Services Capacity", *Health Services Research* 42, pp. 1354–1372.



Salt, John (1992), "The Future of International Labor Migration, *International Migration review*, 26(4), pp.1077-1111.

Stewart, James Darlene Clark e Paul F. Clark (2007), "Abwanderung und Anwerbung von Fachkräften im Gesundheitswesen: Ursachen, Konsequenzen und politische Reaktionen", *Focus Migration*, Kurzdossier n°7.

Schneider, Norbert (2008), "Sedentary or Mobile? The Mobility of the European Workforce", Presentation at Final Conference of the FP 6 Project. Job-Mobilities and Family Lives in Europe, *Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life*, Bruxelles.

Stilwell, B., K. Diallo, P. Zurn, M. Dal Poz, O. Adam e J. Buchan (2003), "Developing evidencebased ethical policies on the migration of health workers: Conceptual and practical challenges", *Human Resources for Health*, 1(8).

Stilwell, B., K. Diallo, P. Zurn, M. Vujicic, O. Adams e M. E M. Dal Poz (2004), "Migration of health-care workers from developing countries: Strategic approaches to its management", *Bulletin of the World Health Organization* 82 (8), pp.595- 600.

Sippel, Lili (2009), "Zuwanderungsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland 1945 bis 1990: Vertriebene und Flüchtlinge, Gastarbeiter und ihre Familien", Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.

Sjastaad, Larry A. (1962), "The Costs and Returns of Human Migration", *The Journal of Political Economy* 70, pp.80-93.

Stark, Oded (1991), "The Migration of Labour", Blackwell Publishers, Oxford.

Statistisches Bundesamt (2013), "Weiter hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2012", Pressemitteilung 156/2013 do 07.05.2013, URL: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13\\_156\\_12711pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_156_12711pdf.pdf?__blob=publicationFile).

Statistisches Bundesamt (2012), „Zuwanderung nach Deutschland steigt im ersten Halbjahr um 15%“, Pressemitteilung Nr.397, URL: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12\\_397\\_12711.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_397_12711.html).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2010), “Pressemitteilung Nr.449 do 06.12.2010“, URL:[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2010/12/PD10\\_449\\_23621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2010/12/PD10_449_23621.html).

Student, Dietmar (2012), “Immigration: Bulletin aus Bedburg-Hau“ Manager Magazin online do 19.12.2012, URL:<http://www.manager-magazin.de/politik/deutschland/0,2828,872430,00.html>.

Taylor, J. Edward (1986), “Differential Migration, Networks, Information, and Risk“, in *Research in Human Capital and Development*, n° 4, Migration, Human Capital, and Development, pp.147-171.

Taran, P., I. Ivakhnyuk, M. C. P. Ramos, e A.Tanner (2009), *Economic migration, social cohesion and development: towards an integrated approach*. Council of Europe Publishing, Strasbourg.

Tilly, Charles (1990), “Transplanted Networks“ in Virginia Yans-McLaughlin (ed.), *Immigration Reconsidered. History, Sociology, and Politics*, Oxford University Press, New York, pp.79-95.

Todaro Michael, P. e Lydia Maruszko (1987), “Illegal migration and US immigration reform: A conceptual framework“, *Population and development review* n°13, pp.101-114.

Trabant, Jürgen (2012), “Die Kinder, die wir uns wünschen“, Süddeutsche Zeitung do 17.11.2012.

Trappers, A.M., B. Hooghe, B. Meulemann e T. Reeskens (2008), “Migration to European countries: A structural explanation of patterns 1980-2004, *International Migration Review* 42 (2), pp. 476-504.

Velling, Johannes (1995), "Immigration und Arbeitsmarkt", ZEW Wirtschaftsanalysen n° 6, Baden-Baden.

Verwiebe, Roland (2004), "Transnationale Mobilität innerhalb Europas. Eine Studie zu den sozialstrukturellen Effekten der Europäisierung", Edition Sigma, Berlin.

Wolpert, Julian (1965), "Behavioral Aspects of the Decision to Migrate", *Papers and Proceedings of the Regional Science Association*, n° 15, pp.159-169.

Zimmermann, Klaus F (2009), "Labour Mobility and the Integration of European Labour Markets", *Discussion Paper* n° 3999, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Zurich Portugal (2013), "Emigração: motivos e destinos de eleição", URL: <http://www.zurich.com/NR/rdonlyres/55679AA5-CE92-474C-9ED0-FE9BDBAD6554/0/Resultados.pdf>.

### **Artigos e Publicações da Internet**

Ärzte Zeitung do 03.07.2014, "Ausländische Kräfte anzuwerben löst das Problem nicht", URL: [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/pflege/article/864575/pflege-auslaendische-kraefte-anzuwerben-loest-problem-nicht.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/pflege/article/864575/pflege-auslaendische-kraefte-anzuwerben-loest-problem-nicht.html).

BBC do 24.01.2013, "West Suffolk Hospital recruits nurses in Portugal", URL: <http://www.bbc.com/news/uk-england-suffolk-21181861>.

Bundesagentur für Arbeit do 27.04.2012, "Comunicado de Imprensa Comum da Senhora Prof. Dr. Maria Böhmer e de Centro de Emprego", n° 16/2012, URL: <http://www.presseportal.de/pm/6776/2242550/integrationsbeirat-fordert-paradigmenwechsel-in-der-einwanderungspolitik>.

Bundesagentur für Arbeit, “The Job of my life”, URL: <http://www.thejobofmylife.de/de/>.

Bundesregierung Deutschland/ Integrationsbeirat (2012), “Willkommen. Working and Living in Germany – Your Future”, URL: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?__blob=publicationFile)

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (BPA) do 06.09.2012, “Altenpflege: Qualifizierte Zuwanderung darf nicht an zu hohen Sprachvoraussetzungen scheitern”, URL: [http://www.bpa.de/Aktuelles.112.0.html&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=616&cHash=b80ec1850a9adc2c8172c3de2c86dcde](http://www.bpa.de/Aktuelles.112.0.html&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=616&cHash=b80ec1850a9adc2c8172c3de2c86dcde).

Comissão Europeia (2014), “Statistics - Professionals moving abroad”, URL: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm).

Comissão Europeia (2014), “Alemanha procura atrair enfermeiros portugueses”, URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsplang=pt&catId=9694&myCatId=9694&parentId=20&acr=news&function=newsOnPortal>.

Comissão Europeia, “projecto PIONEUR”, URL: <http://www.agri-migration.eu/docs/PioneerExecutiveSummary.pdf>

Correio da Manhã do 25.02.2014, “Enfermeiros emigram de Portugal”, URL: <http://www.cmjornal.xl.pt/nacional/sociedade/detalhe/8693-enfermeiros-emigram-de-portugal.html>

Diário das Notícias do 23.11.2012, “Desemprego nos enfermeiros já ultrapassa os 20%“, URL: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=2906012](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2906012).

Diário de Notícias do 13.05.2013, “Emigracao é a única esperanza de emprego para os enfermeiros madeirenses“, URL: <http://www.dnoticias.pt/actualidade/economia/388890-emigracao-e-a-unica-esperanca-de-emprego-para-os-enfermeiros-madeirenses>.

Diário de Notícias do 15.11.2012, “Enfermeiros a emigrar aumentaram, mais de 2.300 devem sair do país este ano“, URL: [http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=288725](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=288725).

Deutsches Ärzteblatt do 18.07.2011, “Pflegerat findet Abwerbung ausländischer Fachkräfte unmoralisch“, URL: <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/46654/Pflegerat-findet-Abwerbung-auslaendischer-Fachkraefte-unmoralisch>.

Die Tagesschau do 26.05.2013, “Zuwanderer dringend gesucht“, URL: <http://www.tagesschau.de/inland/fachkraeftemangel-zuwanderung100.html>.

DIE WELT do 31.07.2013, “Deutschland – Zuwanderungsland wieder Willen, URL: <http://www.welt.de/118567643>.

DIE WELT do 18.08.2014, “Fachkräfte von außerhalb der EU meiden Deutschland“, URL: <http://www.welt.de/wirtschaft/article131318533/Fachkraefte-von-ausserhalb-der-EU-meiden-Deutschland.html>.

Die Zeit do 11.09.2013, “Regierung wirbt um ausländische Pflegekräfte“, URL: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2013-09/fachkraeftemangel-pflegekraefte-gesundheitssystem>.

DIE ZEIT do 13.03.2014, “Schluss mit Schwester“, URL: <http://www.zeit.de/2014/12/kopfgeld-pflegepersonal-klinik>.

Expresso do 4.10.2014, “Enfermeiros avançam para dois dias de greve no fim do mês“, URL: <http://expresso.sapo.pt/enfermeiros-avancam-para-dois-dias-de-greve-no-fim-do-mes=f888294>.

Frankfurter Allgemeine Zeitung do 14.04.2014, “Wie Deutschland jungen Spaniern die Hoffnung nimmt”, URL: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/eurokrise/spanien/wie-deutschland-jungen-spaniern-die-hoffnung-nimmt-12894189.html>.

Goethe-Institut (2012), “Deutschlernerzahlen steigen auf Rekordniveau“, Comunicado de Imprensa do 06.03.2012, URL: <http://109.68.50.141/prs/prm/a012/de8962959.htm>.

Hannoversche Allgemeine do 19.09.2012, “Mangelnde Sprachkenntnisse bremsen Pflegekräfte aus“, URL: <http://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Uebersicht/Mangelnde-Sprachkenntnisse-bremsen-Pflegekraefte-aus>.

Jornal de Notícias do 13.07.2012, “Língua alemã dificulta recrutamento de médicos e enfermeiros portugueses“, URL: [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content\\_id=2664244](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content_id=2664244).

Journal de Noticias do 17.12.2012, “Quase 9 mil enfermeiros estao no desemprego“, URL: [http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content\\_id=2952638](http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Saude/Interior.aspx?content_id=2952638).

Observador do 21.07.2014, “Fuga de cérebros: emigrantes licenciados aumentaram 87% numa década”, URL: <http://observador.pt/2014/07/21/fuga-de-cerebros-numero-de-emigrantes-licenciados-dispara/>.

Öffentlicher Dienst Deutschland, contracto tarifário para funções públicas, URL: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/kr?id=tv-l-kr-2013&matrix=1>.

Ordem dos Enfermeiros, Tabela de Remuneração Salarial/ Sindicato dos Enfermeiros, URL: <http://www.cogitaresaude.com/2014/02/descubra-a-nova-tabela-salarial-de-enfermagem-de-2014/>.

Parlamento Europeu (2005), directiva 2005/36/CE, URL: [http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36\\_2005.pdf](http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36_2005.pdf).

Parlamento Europeu (2000), Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 45, URL: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf).

Público do 25.03.2012, “Procuram-se enfermeiros para o Reino Unido, mesmo sem experiência“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/procuramse-enfermeiros-para-o-reino-unido-mesmo-sem-experiencia-1629574>

Público do 13.07.2012, “Todos os dias 10 enfermeiros pedem autorização para emigrar“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/todos-os-dias-10-enfermeiros-pedem-autorizacao-para-emigrar-1554723>.

Público do 15.08.2013, “Enfermeiros alteram para consequências de exaustão nos cuidados prestados“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/enfermeiros-alertam-para-possiveis-consequencias-de-exaustao-nos-cuidados-prestados-1666593>.

Público do 08.02.2014, “Licenciados sofreram a maior queda nos salários em 20“, URL: <http://www.publico.pt/economia/noticia/licenciados-sofreram-amaior-queda-nos-salarios-em-2013-1622873>.

Público do 12.03.2014, “Emigração terá levado um quinto dos trabalhadores qualificados de Portugal“, URL: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-tera-perdido-um-quinto-dos-seustrabalhadores-qualificados-com-a-emigracao-1628049>.

RTP do 8.08.2014, “Enfermeiros com razões para estarem exaustos“, URL: <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=758653&tm=8&layout=122&visual=61>.  
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses do 17.07.2013: „Portugal perdeu 350 milhões de euros com emigração de enfermeiros“, URL: <http://www.sep.org.pt/~seporg/images/stories/sep/DOSSIER/2013/07/170713ws9.pdf>.

Statistia (2008), URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/183571/umfrage/bruttomonatsverdienst-in-der-eu/>.

The Guardian do 20.12.2011, “Spanish and Portugues Nurses fill the Gap in the NHS“, URL: <http://www.theguardian.com/society/2011/dec/20/nurses-spain-portugal-fill-gap-in-nhs>.

TSF do 11.01.2011, “Enfermeiros voltam à greve descontentes com proposta para carreira de enfermagem”, URL: [http://www.tsf.pt/PaginaInicial/Portugal/Interior.aspx?content\\_id=1466996](http://www.tsf.pt/PaginaInicial/Portugal/Interior.aspx?content_id=1466996).

União Europeia (2005), “Directiva 2005/36/CE”, URL: [http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36\\_2005.pdf](http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/9CD419F6-7CFB-4A90-AB05-56A43110E354/3027/Directiva36_2005.pdf).

União Europeia (2005), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=PT>.

Westdeutsche Allgemeine Zeitung do 19.07.2011, “Kommt die Krankenschwester bald aus Portugal?”, URL: <http://www.derwesten.de/politik/kommt-die-krankenschwester-bald-aus-portugal-id4886794.html>.

World Health Organisation (WHO), “WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel”, URL: [http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf).



## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> <i>Entradas e saídas da Alemanha, 1962-2011.</i> .....	26
<b>Figura 2:</b> <i>Mudança percentual da imigração do sul da Europa e da EU26 para a Alemanha</i> .....	28
<b>Figura 3:</b> <i>Taxa de desemprego na Alemanha e nos Países do Sul da Europa entre 2008 e 2013</i> .....	29
<b>Figura 4:</b> <i>Escassez na Profissão de Enfermagem na Alemanha em Junho 2013 por Estado Federal</i> .....	38
<b>Figura 5:</b> <i>Crescimento médio anual com gastos de saúde nos países da OCDE</i> .....	42
<b>Figura 6:</b> <i>Enfermeiros por mil habitantes, rácio OCDE e Portugal 2012</i> .....	42
<b>Figura 7:</b> <i>Pedidos para exercer a profissão de Enfermagem noutro Estado da UE, Declaração das Directivas Comunitárias</i> .....	44

## Anexos

### Anexo 1: informação sobre entrevistadas

Entrevistadas	Idade e origem	Experiência de trabalho	Data da licenciatura	Desemprego até ao 1º emprego	Chegada na Alemanha	Cidade e hospital	Viver em Portugal com os pais	Trabalho desqualificado em PT
A	23 anos Faro	Nenhuma/ desemprego	2012	12 meses	Junho 2013	Munique hospital cardíaco	não	não
B	27 anos Leiria	3 anos hospital	2008	3 meses	Janeiro 2013	Munique hospital cardíaco	não	não
C	26 anos Porto	5 meses lar recibos verdes	2011	12 meses	Fevereiro 2013	Munique hospital cardíaco	sim	não
D	23 anos S. Domingos	vendedora  Cuidades Domiciliarios (auxiliar)  recibos verdes	2012	12 meses	Junho 2013	Munique hospital cardíaco	sim	sim
E	24 anos Lisboa	nenhuma	2012	4 meses	Junho 2013	Munique hospital cardíaco	sim	não
F	28 anos Lisboa	Centro de Saúde, depois desemprego recibos verdes	2010	9 meses	Junho 2013	Munique hospital cardíaco	sim	não
G	24 anos Madeira	Clínica Privada 6 meses recibos verdes	2011	12 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	não
H	25 anos Madeira	Clínica Privada 6 meses recibos verdes	2011	12 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	não

I	25 anos Porto	Papelaria, nunca trabalhou na área	2011	12 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	sim
J	25 anos Porto	Auxiliar, clínica privada  recibos verdes	2010	4 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	sim
K	25 anos Torres Novas	Prisão 6 meses  recibos verdes	2011	3 meses	Junho 2012	Frankfurt Hospital Nordwest	não	não
L	26 anos Penafiel	nenhuma	2011	12 meses	Junho 2012	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	não
M	25 anos Pinheiro Grande	Cuidados continuados 1,5 anos  recibos verdes	2010	6 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Hospital Nordwest	sim	não
N	36 anos Barreiro	lar 1 ano  recibos verdes	2008	24 meses	Junho 2012	Frankfurt Uniklinik	sim	não
O	25 anos Lisboa	Centro de Saúde 4 meses hospital paliativo 2 anos  recibos verdes	2010	4 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Uniklinik	não	não
P	24 anos Lisboa	nenhuma	2012	12 meses	Fevereiro 2013	Frankfurt Uniklinik	sim	não
Q	29 anos Guarda	Instituto de Diabetes Ocular 7 meses Instituto de Oftamologia 3 meses saúde 24 4 meses  recibos verdes	2009	11 meses	Junho 2012	Frankfurt Uniklinik	não	não

## **Anexo 2: Guião da entrevista**

Idade, origem, data da licenciatura, experiência de trabalho, tempo de período de desemprego até ao 1º emprego na enfermagem, data de chegada na Alemanha

### Motivos de migração/ situação em Portugal

- Situação em Portugal depois da conclusão da licenciatura
- Situação privada, profissional e financeira
- Razões para a decisão de emigrar/ razões para escolher a Alemanha
- Sentimentos e pensamentos face à emigração próxima para a Alemanha

### Influência das Redes Sociais

- Reacções da família/ de amigos em relação à decisão de emigrar
- Experiências de migração de família/ amigos
- Contactos pessoais na Alemanha
- O significado do recrutamento para a decisão de emigrar

### Integração no país de destino

- Apoio do hospital
- Círculo de amigos na Alemanha
- Desenvolvimento da língua alemã/ Frustrações em relação à língua
- Reacções e apoio de colegas/doentes/chefes
- Sente-se socialmente e profissionalmente integrada em Frankfurt/Muenchen
- Quantas vezes vai a Portugal e como mantém o contacto?
- Consegue desenvolver-se profissionalmente? A sua formação corresponde às tarefas?
- Sente-se valorizada e aceite no trabalho?
- Quais são os efeitos positivos/negativos dessa emigração para a sua situação de vida hoje?